

Aktenzeichen: 3 AZR 389/83

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat

Urteil vom 18. Dezember 1984

- 3 AZR 389/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 15. März 1983

Köln

- 10 Ca 9993/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Mai 1983

Köln

- 3 Sa 403/83 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Ja

Für das Bundesarchiv:

Nein



Entscheidungsstichwort:

Schadenersatz wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts

Gesetz:

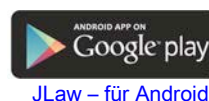
BGB § 847, § 823 Persönlichkeitsrecht, § 611 Fürsorgepflicht;
BDSG § 2 Abs. 3, §§ 41, 42; GG Art. 2

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, wenn er dessen Personalakten einem Dritten ohne Wissen des Betroffenen zugänglich macht. Das ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag und ein Personalkreditvertrag einem anderen Arbeitgeber gezeigt werden, bei dem sich der Arbeitnehmer bewerben will.
2. Eine solche Rechtsverletzung begründet keinen Schmerzensgeldanspruch, wenn sie keinerlei Nachteile verursacht hat und aus der Sicht des Arbeitgebers auch den Interessen des Arbeitnehmers dienen sollte.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



3 AZR 389/83

3 Sa 403/83 Köln

Verkündet am
18. Dezember 1984

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 1984 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Wieder und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Mai 1983 - 3 Sa 403/83 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt eine Geldentschädigung, weil die Beklagte einem Dritten Einsicht in ihre Personalakten gewährt hat.

Die Klägerin ist seit September 1972 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Seit Januar 1980 ist sie Lektoratssekretärin und Sachbearbeiterin. Die Beklagte, die bemüht ist, ihren Personalbestand zu verringern, bot der Klägerin Mitte 1982 an, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden und als Sekretärin bzw. Assistentin auf eine freie Stelle der K Bundesvereinigung überzuwechseln. Die Klägerin lehnte diesen Vorschlag nicht von vornherein ab, sondern stellte sich bei dem Personalsachbearbeiter der K Bundesvereinigung, einem Herrn S, vor. Diesem hatte die Beklagte aus den Personalakten der Klägerin den Arbeitsvertrag und einen Vertrag von 1982 zugänglich gemacht, in dem der Klägerin ein Personaldarlehen über 5.000,-- DM gewährt worden war. Herr S, der auch Mitglied des Beirats der Beklagten ist, sah diese Teile der Personalakten ein und besprach sie mit einem Angestellten der Beklagten. Zu dem Wechsel der Klägerin in den Dienst der K Bundesvereinigung kam es nicht.

Die Klägerin hat darin, daß die Beklagte ohne ihre Einwilligung Teile ihrer Personalakten der K

Bundesvereinigung zugänglich gemacht hat, eine schwere Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts gesehen und gemeint, die Beklagte sei ihr zur Leistung einer billigen Entschädigung in Geld als Genugtuung verpflichtet. Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr ein Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch 5.000,-- DM.



- 3 -

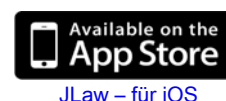
Die Beklagte hat sich darauf berufen, sie habe Herrn S ausschließlich im Interesse der Klägerin Einsicht in die Unterlagen gewährt. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß Herr S Mitglied ihres Beirats sei. In dieser Eigenschaft sei er zur Einsicht in die Personalakten der Klägerin berechtigt gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch der Klägerin nach § 847 BGB i. Verb. mit § 823 Abs. 2 BGB, §§ 41, 42 BDSG abgelehnt. Die Personalakte der Klägerin in der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Form stellt keine Datei i.S. des Bundesdatenschutzgesetzes dar. Eine Datei liegt vor, wenn es sich um eine gleichartig aufgebaute Datensammlung handelt, die nach bestimmten Merkmalen erfaßt und geordnet, nach anderen Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden kann, wobei es nicht auf die dabei angewendeten Verfahren ankommt (§ 2 Abs. 3 Nr. 3 BDSG). Akten und Aktensammlungen stellen grundsätzlich keine Dateien dar, wenn sie nicht durch automatisierte Verfahren umgeordnet und ausgewertet werden können (§ 2 Abs. 3 Nr. 3 Halbs. 2 BDSG). Daß die Personalakten, die bei der Beklagten geführt werden, einem automatisierten Verfahren zugänglich seien, hat die Klägerin nicht behauptet.



II. Die Beklagte hat allerdings dadurch, daß sie dem Personalsachbearbeiter der K Bundesvereinigung Einsicht in den Arbeitsvertrag und in den Darlehensvertrag gewährt hat, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt.

1. Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts liegt vor bei einem Eingriff in die Individualsphäre, zu der auch das berufliche Wirken des Betroffenen gehört (vgl. Palandt/Thomas, BGB, 43. Aufl., § 823 Anm. 15 B und C). Ob das Persönlichkeitsrecht im Einzelfall verletzt ist, läßt sich nur aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände beurteilen (vgl. BGHZ 24, 72, 80; VersR 1978, 1019). Diese führt im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, daß die Beklagte rechtswidrig gehandelt hat.

2. Der Beklagten ist zuzugeben, daß der Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt der nachwirkenden Fürsorgepflicht gehalten ist, über die Erteilung des Zeugnisses hinaus im Interesse des ausgeschiedenen Arbeitnehmers Auskünfte über diesen an solche Personen zu erteilen, mit denen der Arbeitnehmer in Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrages steht. Der Arbeitgeber darf solche Auskünfte auch gegen den Willen des ausgeschiedenen Arbeitnehmers erteilen. Er kann grundsätzlich nicht gehindert werden, andere Arbeitgeber bei der Wahrung ihrer Belange zu unterstützen (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1957 - 1 AZR 434/55 - AP Nr. 1 zu § 630 BGB). Diese Freiheit geht jedoch nicht so weit, auch die Überlassung von Teilen der Personalakten von Arbeitnehmern an Dritte rechtfertigen zu können.

Die Auskünfte, zu denen der Arbeitgeber berechtigt ist, betreffen nur Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses. Die weitergehenden Informationen, die die Beklagte im vorliegenden



Fall erteilt hat, waren vom Auskunftsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt. Dies gilt insbesondere für die Einsicht in den Arbeitsvertrag. Die Bekanntgabe der zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsbedingungen an einen Arbeitgeber, bei dem sich die Klägerin bewerben wollte, war geeignet, die Verhandlungsposition der Klägerin zu schwächen. Zu einem solchen Eingriff in schwebende Verhandlungen ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht berechtigt. Entgegen der Auffassung der Beklagten führt auch die Interessenabwägung im Streitfall zu keinem anderen Ergebnis.

Insbesondere überzeugt der Hinweis der Beklagten nicht, ihr Vorgehen habe im Interesse der Klägerin gelegen, weil deren Arbeitsplatz gefährdet gewesen sei. Das Interesse der Klägerin, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, war nur die Folge der Bemühungen der Beklagten, den Arbeitsplatz der Klägerin einzusparen. Wenn sich die Klägerin darauf einließ, der Beklagten das Risiko eines Streits über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung zu ersparen, und wenn sie deshalb dem Gedanken an ein Überwechseln zur K Bundesvereinigung näher trat, so folgt daraus kein Recht der Beklagten, auf die Bewerbung Einfluß zu nehmen. Vielmehr hätte es die Beklagte der Klägerin überlassen müssen, ob diese auf entsprechende Fragen dem neuen Arbeitgeber die mit der Beklagten ausgehandelten Arbeitsbedingungen bekanntgeben wollte.

3. Mit der Erteilung der Auskünfte an die K

Bundesvereinigung erfüllte die Beklagte kein Geschäft der Klägerin. Die Beklagte allein war um Auskunft gegangen worden. Ob sie dieses Ersuchen befolgte oder nicht, war nur ihre Angelegenheit, nicht aber Sache der Klägerin.

Ebensowenig kommt eine mutmaßliche Einwilligung der Klägerin als Rechtfertigungsgrund in Betracht. Allein



daraus, daß die Klägerin zur Kontaktaufnahme mit dem in Aussicht genommenen neuen Arbeitgeber bereit war, läßt sich nicht schließen, daß sie auch mit einer Einsichtnahme in den bestehenden Arbeitsvertrag und den Darlehensvertrag einverstanden war.

4. Schließlich entfällt die Rechtswidrigkeit des Vorgehens der Beklagten auch nicht deshalb, weil Herr S zugleich Mitglied im Beirat der Beklagten war. Abgesehen davon, daß Beiratsmitglieder keine Geschäftsführer sind und daher nicht Zugang zu allen Akten haben, hat Herr S vorliegend nicht in seiner Eigenschaft als Beirat der Beklagten, sondern als Personalsachbearbeiter der K

Bundesvereinigung in die Personalakten der Klägerin Einsicht genommen. Ihm dies zu gestatten, war die Beklagte aus den dargelegten Gründen nicht befugt.

III. Dennoch ist mit dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Klägerin durch die Beklagte einen Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld nicht begründen kann.

Ein solcher Anspruch entsteht nur dann, wenn ein schwerer rechtswidriger und schuldhafter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vorliegt, die Schwere des Eingriffs nach Grad des Verschuldens, Art und Schwere der Beeinträchtigung sowie Anlaß und Beweggrund des Handelns eine Genugtuung erfordert und die Persönlichkeitsverletzung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 847 BGB m.w.N.). Nach diesen Grundsätzen besteht für die Gewährung einer billigen Entschädigung in Geld im vorliegenden Fall kein ausreichender Anlaß.

Die Klägerin hat für sie nachteilige Folgen der Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht dargetan. Sie hat nicht behauptet, wegen der Gewährung der Einsicht in die



- 7 -

beiden Unterlagen die Stelle bei der K Bundesvereinigung entgegen ihren Wünschen nicht erhalten zu haben. Sie hat auch sonst keinerlei nachteilige Auswirkungen des Verhaltens der Beklagten aufgezeigt. Dieser muß andererseits zugute gehalten werden, daß sie immerhin versucht hat, auch im Interesse der Klägerin zu handeln.

Die Revision macht geltend, daß die Verletzung des Persönlichkeitsrechts ohne Konsequenzen bliebe, wenn die Klägerin kein Schmerzensgeld beanspruchen könnte. Das ist zwar richtig, verkennt aber, daß dem durch die Verletzung in seinem Persönlichkeitsrecht Betroffenen Ersatz in Geld für seinen immateriellen Schaden nur zuzubilligen ist, wenn dafür wegen der Schwere der Verletzung ein unabweisbares Bedürfnis anzuerkennen ist (vgl. BGH NJW 1971, 698). Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Ob in Fällen, in denen die Persönlichkeitsverletzung eine Geldentschädigung nicht verlangt, andere Formen der Genugtuung beansprucht werden könnten (z.B. eine Entschuldigung), war nach dem gestellten Klageantrag nicht zu entscheiden.

Dr. Dieterich

Griebeling

Dr. Peifer

Wieder

Dr. Bächle



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)