

Aktenzeichen: 5 AZR 215/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 15. Juli 1987
- 5 AZR 215/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Oktober 1985
Bonn - 3 Ca 1097/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. Januar 1986
Köln - 4 Sa 1245/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Vermerk über Gesundheitszustand in Personalakte

Gesetz: GG Art. 1, 2; BGB §§ 12, 862, 1004, § 611 Persönlichkeitsrecht; BAT § 70; TVG § 4 Ausschlussfristen; ZPO §§ 313, 314, 320, § 139

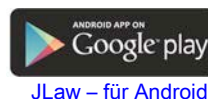
Leitsätze:

1. Aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Persönlichkeitsschutzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Personalakten des Arbeitnehmers sorgfältig zu verwahren, bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln und für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter Sorge zu tragen (Fortführung der bisherigen Rechtsprechung des Senats). Auch muß der Arbeitgeber den Kreis der mit Personalakten befaßten Mitarbeiter möglichst eng halten (im Anschluß an BVerwG Urteil vom 28. August 1986 - 2 C 51.84 -).

2. Ansprüche aus Persönlichkeitsverletzungen fallen als absolute Rechte nicht unter Ausschlussklauseln, die ihren Wirkungsbereich auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis erstrecken.



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



5 AZR 215/86

4 Sa 1245/85 Köln

Verkündet am
15. Juli 1987

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juli 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und Wengeler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 31. Januar 1986 - 4 Sa 1245/85 - wird zurückgewiesen, soweit das Landesarbeitsgericht über den Leistungsantrag entschieden hat.

Im übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts einschließlich seiner Kostenentscheidung aufgehoben.

2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, einen Vermerk aus der Personalakte der Klägerin teilweise zu entfernen sowie die Klägerin betreffende ärztliche Gutachten unter Verschluß zu nehmen und in einer bestimmten Weise aufzubewahren.

Die am 5. Juli 1925 geborene, zu 40 % schwerbehinderte Klägerin ist Büroangestellte im Auswärtigen Amt. Sie erhält Bezüge nach der Vergütungsgruppe V b BAT. Am 5. Januar 1976 erlitt die Klägerin auf einer Dienstantrittsreise von Bonn nach Liverpool auf der Autobahn in Hünxe mit ihrem Pkw einen Unfall. Anschließend reiste sie nach kurzem Aufenthalt weiter und traf am 7. Januar 1976 in Liverpool ein. Dort begab sie sich in ärzt-



-3-

liche Behandlung und wurde vom Tage ihres Dienstantritts an für arbeitsunfähig krank befunden. Nachdem der behandelnde Arzt in Liverpool ihr die Reisefähigkeit bestätigt hatte, fuhr die Klägerin am 2. Februar 1976 zurück nach Bonn und wurde dort in der Universitätsklinik behandelt.

Die Beklagte veranlaßte, daß die Klägerin vom Amtsarzt auf ihre Dienstfähigkeit untersucht wurde. Dabei wurden zwei Gutachten erstellt: Unter dem 8. April 1976 von dem Facharzt für Neurologie und Psychiatrie Dr. K und am 9. April 1976 von dem Amtsarzt der Stadt Bonn.

Das Gutachten des Facharztes Dr. K trägt folgenden Stempelaufdruck:

Arztsache, streng vertraulich. Zur Weitergabe an den Patienten nicht geeignet.

In dem Gutachten heißt es u.a.:

Bei Frau N handelt es sich um einen Zustand nach Schleudertrauma der HWS bei Verschleißerscheinungen der WS. Erhebliche funktionelle Überlagerung bei abnormer Persönlichkeitsstruktur (Persönlichkeitsstörung nach ICD Position 301.5). Ich halte ein baldiges Heilverfahren für notwendig, um der sich bereits anbahnenden Rentenfixierung entgegenzuwirken. Nach Ablauf einer 4-wöchigen Kurbehandlung dürfte Frau N wieder voll einsatzfähig sein.

Das amtsärztliche Gutachten kommt u. a. zu folgender Beurteilung:



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



-4-

Aufgrund der Wirbelsäulenveränderungen sind Beschwerden durchaus zu erwarten, jedoch besteht der Eindruck, daß aufgrund der ausgesprochenen abnormen Persönlichkeitsstruktur mit Äusserungen einer Rentenneurose (siehe Zusatzgutachten Dr. K) das Krankheitsbild hier deutlich überlagert wird.

In Bezug auf die Dienstfähigkeit empfehle ich, wie auch Dr. K in seinem Gutachten, in Anbetracht der neurotisch abnormen Persönlichkeitsstruktur von Frau N. und um einer Rentenneurose vorzubeugen kurzfristig einen 4-wöch. Kuraufenthalt mit intensiver medicomechanischer Behandlung einzuleiten und zu bewilligen. Anschliessend halte ich Frau N. wieder für voll dienstfähig.

Beide Gutachten nahm die Beklagte zu den Gesundheitsakten der Klägerin. Ein Vermerk des Dr. med. R (Mitglied des Gesundheitsdienstes des Auswärtigen Amtes) vom 12. April 1976, in dem der letzte Absatz der amtsärztlichen Beurteilung wörtlich wiedergegeben ist, wurde in die Personalakte der Klägerin aufgenommen. Das Landesarbeitsgericht hat als unstreitig festgestellt, daß sich der Vermerk des Dr. R und die beiden ärztlichen Gutachten offen in den Personal- bzw. Gesundheitsakten der Klägerin befinden und daß eine Einblicknahme durch besondere Schutzvorkehrungen (verschlossener Umschlag, gesonderte Aufbewahrung usw.) nicht verhindert wird.

Die in den Gutachten empfohlene Kur wurde genehmigt, von der Klägerin jedoch nicht angetreten. Die Klägerin nahm am 1. Juni 1976 den Dienst in Liverpool wieder auf. Von dem Inhalt der ärztlichen Gutachten und des Vermerks sowie deren Aufnahme in die Personal- bzw. Gesundheitsakte machte die Beklagte der Klägerin keine Mitteilung.

Am 20. und 21. Januar 1981 sah die Klägerin ihre Per-



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



sonalakte ein, nachdem sie - nach eigenen Angaben - von einem in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiter auf den "interessanten" Inhalt ihrer Personalakte aufmerksam gemacht worden war. Am 20. März 1981 wurde ihr eine Fotokopie des Vermerks des Dr. R ausgehändigt. Am 2. April 1985 nahm die Klägerin Einblick in ihre Personalakte und auch in die Gesundheitsakte.

Mit ihrer am 21. Mai 1985 zugestellten Klage hat die Klägerin von der Beklagten zunächst die Entfernung der beiden Gutachten aus der Gesundheitsakte und aller darauf bezugnehmenden Vermerke aus der Personalakte sowie die Vernichtung dieser Unterlagen verlangt. In der Berufungsinstanz hat sie nur noch die Entfernung des Vermerks des Dr. R aus der Personalakte sowie die Feststellung begehrt, daß die beiden ärztlichen Gutachten unter Verschuß zu nehmen seien.

Die Klägerin hat vorgetragen: Die in den ärztlichen Gutachten aufgestellten Behauptungen seien ehrverletzend und geeignet, sie in ihrer dienstlichen Stellung zu beeinträchtigen. Neun Jahre nach Abfassung der Gutachten arbeite sie immer noch, ohne einen Rentenantrag gestellt zu haben und ohne daß die Beklagte Mitarbeiter benenne, denen eine abnorme neurotische Persönlichkeitsstruktur bei ihr aufgefallen sei und die hierunter zu leiden gehabt hätten. Die in den Gutachten getroffenen Feststellungen hätten sich damit als falsch erwiesen. Sie, die Klägerin, sei bestrebt, ihren Dienst bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu verrichten.



Die tarifliche Ausschlußklausel (§ 70 BAT) könne nicht zur Anwendung kommen, wenn ehrverletzende Eintragungen in Personalakten vorgenommen würden und dadurch ein dauernder Zustand der Beeinträchtigung geschaffen sei. Jedenfalls stelle die Berufung auf die Ausschlußfrist eine unzulässige Rechtsausübung dar. Wenn dem Vorwurf einer Rentenneurose begegnet werden solle, sei dies erst nach längerer Zeit möglich. Da sie, die Klägerin, längere Zeit nach Erhebung des Vorwurfs ohne nennenswerte Krankmeldungen ihren Dienst verrichtet habe, sei damit bewiesen, daß die entsprechenden Vorwürfe zu Unrecht erhoben worden seien.

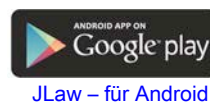
Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

- 1.) die Beklagte zu verurteilen, aus der Personalakte der Klägerin den Vermerk vom 12. April 1976 des Dr. R mit der Maßgabe zu entfernen, daß die Beklagte berechtigt bleibt, ihn durch einen Vermerk zu ersetzen, der die Formulierung "in Anbetracht der neurotisch abnormen Persönlichkeitsstruktur von Frau N", und um einer Rentenneurose vorzubeugen" nicht enthält und durch ... ersetzt,
- 2.) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, die gutachterlichen Stellungnahmen des Amtsarztes der Stadt Bonn vom 9. April 1976 und des Herrn Dr. K vom 8. April 1976 aus der Gesundheitsakte der Klägerin zu entnehmen und in einem verschlossenen Umschlag unter Verschuß zu nehmen und in einem Panzerschrank aufzubewahren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und zur Begründung vorgetragen: Personalakten müßten kontinuierlich geführt werden. Schon deshalb sei ein Verbleib der Gutachten bei der Personalakte der Klägerin erforderlich. Außerdem mache die Klägerin zu Unrecht geltend, die Gutachten seien unrichtig. Die Prognosen beider Ärzte hätten sich als richtig erwiesen, wenn sie



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



zu dem Ergebnis gelangten, die Klägerin sei nach einer entsprechenden Vorbehandlung wieder voll dienstfähig. Im übrigen könne das Aufbewahren inhaltlich unrichtiger Schriftstücke in der Personalakte nicht zu einer Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers führen. In Gutachten aufgestellte Prognosen könnten zutreffen, sie müßten es aber nicht. Stelle sich später die Prognose als unrichtig heraus, so könne dies nicht zu einem Anspruch auf Entfernung des Gutachtens aus der Personalakte führen. Jedenfalls seien etwaige Ansprüche der Klägerin nach § 70 BAT verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht nach den in zweiter Instanz gestellten Anträgen erkannt. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiter die Abweisung der Klage.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nur zum Teil begründet.

Die Klägerin kann von der Beklagten die ausschnittweise Entfernung des Vermerks des Dr. med. R aus ihrer Personalakte verlangen, weil durch die Aufbewahrung des angegriffenen Teiles des Vermerks in der Personalakte das Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt wird (A). Ob die Beklagte darüber hinaus verpflichtet ist, die beiden amtsärztlichen Gutachten aus der Gesundheitsakte der Klägerin herauszunehmen und in einer bestimmten Weise aufzubewahren, läßt sich gegenwärtig noch nicht beurteilen. Dazu bedarf es weiterer Aufklärung durch das Landes-



arbeitsgericht (B).

A. Der Leistungsantrag

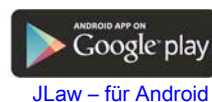
I.1. Der von Art. 1 und Art. 2 GG garantierte Persönlichkeitschutz hat auch für das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten Bedeutung (vgl. BAGE (GS 48, 122, 136, 139 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu C I 2 b, mit Hinweis auf BVerfGE 34, 269, 280).

a) Verletzt der Arbeitgeber innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, so liegt darin zugleich ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten (vgl. Wiese, Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, ZfA 1971, 273, 279; Echtermöller, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht). Bei objektiv rechtswidrigen Eingriffen in sein Persönlichkeitsrecht hat der Arbeitnehmer entsprechend den §§ 12, 862, 1004 BGB Anspruch auf Beseitigung von fortwirkenden Beeinträchtigungen und auf Unterlassung weiterer Eingriffe (vgl. statt vieler Urteil des Senats vom 21. Februar 1979 - 5 AZR 568/77 - AP Nr. 13 zu § 847 BGB, zu B I 1 der Gründe, mit zustimmender Anmerkung von Wiese; BAG 45, 111, 117 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; BGHZ (GS 34, 99, 102).

b) Das durch Art. 1 und 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer nicht nur vor einer zu weit gehenden Kontrolle und Ausforschung seiner Persönlichkeit,



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



etwa mit Hilfe ärztlicher oder psychologischer Gutachten; es umfaßt ebenfalls den Schutz vor der Offenlegung personenbezogener Daten, und zwar auch solcher, von denen der Arbeitgeber in zulässiger Weise Kenntnis erlangt hat (vgl. BAGE 46, 98 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht). Die Bedeutung des Persönlichkeitsrechts für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung unzutreffender oder abwertender Äußerungen aus der Personalakte haben die Urteil des Senats vom 27. November 1985 (5 AZR 101/84 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 3 a, b der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen), und vom 15. Januar 1986 (5 AZR 70/84 - BB 1986, 943; DB 1986, 1075, ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe) hervorgehoben.

Allerdings können Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen gerechtfertigt sein. Daher bedarf es zur Konkretisierung des Persönlichkeitsrechts stets einer Güter- und Interessenabwägung um zu klären, ob dem Persönlichkeitsrecht des einen gleichwertige und schutzwürdige Interessen anderer gegenüberstehen (so BAGE 45, 111, 118 = AP, aaO, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu II 1 der Gründe; BGHZ 13, 334, 338; 24, 72, 80; 36, 77, 82).

2. Für die Führung von Personalakten ergibt sich daraus: Die Personalakten dürfen nicht allgemein zugänglich sein, sondern



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



müssen sorgfältig verwahrt werden. Der Arbeitgeber muß bestimmte Informationen vertraulich behandeln oder für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter Sorge tragen (so zutr. Wiese, aaO, S. 273, 295, 302). Auch muß der Kreis der mit Personalakten befaßten Beschäftigten möglichst eng gehalten werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. August 1986 - BVerwG 2 C 51.84 - ZTR 1987 S. 152).

Sensible Daten, zu denen insbesondere auch solche über den körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheitszustand und allgemeine Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers gehören (vgl. § 27 Abs. 3 Satz 3 BDSG), bedürfen des verstärkten Schutzes (vgl. Wiese, aaO, 273, 310). Personalakten werden zu sehr verschiedenen Anlässen herangezogen: Bei Urlaubserteilung und Reisekostenerstattung ebenso wie bei dienstlichen Beurteilungen, Versetzungen und Beförderungen sowie bei Bewilligung von Kuren und Beihilfen. In den wenigsten Fällen kommt es dabei auf Gutachten über den Gesundheitszustand oder die Persönlichkeit an. Der Arbeitnehmer muß hier nicht nur vor der Kenntnisnahme durch beliebige Dritte und unzuständige Sachbearbeiter geschützt werden, sondern auch davor, daß ein zuständiger Sachbearbeiter bei Heranziehung der Personalakte - zufällig oder gewollt - Gesundheitsdaten auch dann zur Kenntnis nehmen kann, wenn er diese für die zu treffende Entscheidung nicht braucht. So wäre es mit Art. 1 und 2 GG nicht vereinbar, wenn derjenige, der irgendeinen Vorgang in der Personalakte abheftet, dabei Gutachten oder Vermerke über den Gesundheitszustand oder den Charakter des Arbeitnehmers lesen könnte.



Wie der besondere Schutz für sensible Daten ausgestaltet sein muß, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. So kann die Führung besonderer Personalakten erforderlich sein oder die Verwendung verschlossener Umschläge, die die zufällige Kenntnisnahme verhindert, oder die Aufbewahrung in besonders gesicherten Schränken oder die Aufstellung besonderer Pflichten, etwa der, Einsichtnahmen zu vermerken. Bei der Personalaktenführung mittels EDV sind die Datenschutzgesetze zu beachten. Ferner hat der Arbeitgeber je nach Datenart für ein System abgestufter Zugangsmöglichkeiten zu sorgen.

Hervorzuheben ist, daß das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bereits dadurch verletzt wird, daß der Arbeitgeber bei der Führung der Personalakte die erforderlichen Schutzmaßnahmen unterläßt, und nicht erst dann, wenn Unbefugte Kenntnis nehmen. Da letzteres regelmäßig nicht nachweisbar ist, ließe die abgelehnte Auffassung darauf hinaus, daß das Persönlichkeitsrecht bei der Personalaktenführung weitgehend ungeschützt bliebe.

II. Wendet man diese Grundsätze auf den Streitfall an, so erweist sich die Aufbewahrung des Vermerks des Dr. med. R in der Personalakte der Klägerin als unzulässig.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen festgestellt, in der Berufungsverhandlung sei unstreitig geworden, daß sich der Aktenvermerk Dr. R und die beiden ärztlichen Gutachten offen in der Personalakte bzw. Gesundheitsakte der Klägerin befänden und die Einsichtnahme nicht durch



besondere Schutzvorkehrungen (verschlossener Umschlag, gesonderte Aufbewahrung) verhindert werde. An diese Feststellung ist der Senat gebunden.

a) Die Revision rügt vergeblich Verletzung des § 313 Abs. 1 ZPO. Nach dieser Vorschrift enthält das Urteil den Tatbestand und die Entscheidungsgründe. Gegen diese Vorschrift wird in revisionsrechtlich erheblicher Weise dann verstoßen, wenn ein Tatbestand völlig fehlt, widersprüchlich oder unklar ist oder die wesentlichen tatsächlichen Urteilsgrundlagen nicht festgestellt sind (BAGE 23, 38 = AP Nr. 7 zu § 313 ZPO), nicht aber schon dann, wenn das Landesarbeitsgericht Parteivorbringen erst in den Entscheidungsgründen wiedergibt. An einem die Revision begründenden Verfahrensverstoß fehlt es dann bereits deshalb, weil das angefochtene Urteil nicht auf dem Gesetzesverstoß beruht.

b) Ohne Erfolg rügt die Revision ferner, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß die Beklagte die behauptete offene Verwahrung vorsorglich bestritten habe. Nach § 314 ZPO liefert der Tatbestand des Urteils Beweis für das mündliche Tatsachenvorbringen, der nur durch das Sitzungsprotokoll entkräftet werden kann. Zum Tatbestand im Sinne dieser Vorschrift gehören auch die in den Urteilsgründen getroffenen tatsächlichen Feststellungen (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 3 a der Gründe). Damit ist bewiesen, daß die Beklagte das dahingehende Vorbringen der Klägerin nicht bestritten hat. Wäre dies doch der Fall, so wäre der Tatbestand insoweit



unrichtig. Durch Rechtsmittel kann eine Berichtigung aber nicht erreicht werden. Die Beklagte hätte vielmehr innerhalb der Frist des § 320 Abs. 1 ZPO einen Tatbestandsberichtigungsantrag stellen müssen (BAG, aaO). Da dies nicht geschehen ist, sind die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bindend.

2. Der Vermerk Dr. R enthält - wenn auch nur in Form eines Zitats aus dem amtsärztlichen Gutachten - eine Aussage über die Persönlichkeit und den seelischen Gesundheitszustand der Klägerin. Es handelt sich dabei um besonders sensible personenbezogene Daten, die des verstärkten Schutzes bedürfen. Daher dürfen solche Vermerke nicht offen in der Personalakte abgeheftet werden, wo sie bei jeder - berechtigten oder unberechtigten - Einsichtnahme zur Kenntnis genommen werden können. Ein aner kennenswertes Interesse daran, gerade den Hinweis auf die "neurotisch abnorme Persönlichkeitsstruktur" und die "Rentenneurose" der Klägerin in der Personalakte zu behalten, besteht nicht, zumal die Beklagte nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts zur Aufnahme eines gleichsam neutralen Vermerks berechtigt ist, die Personalakte also nicht unvollständig würde.

3. Die Beklagte hat auch kein Interesse daran dargelegt, den Vermerk an anderer - weniger leicht zugänglicher - Stelle aufzubewahren. Ein solches Interesse ist auch nicht ersichtlich, da es sich nur um ein wörtliches Zitat aus dem amtsärztlichen Gutachten handelt, das bei den Akten der Klägerin verbleibt.

Mit der offenen Aufbewahrung des Vermerks Dr. R in



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



der Personalakte greift die Beklagte folglich rechtswidrig in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin ein, worin zugleich ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag liegt. In entsprechender Anwendung der §§ 12, 862, 1004 BGB kann die Klägerin Beseitigung dieser fortwirkenden Beeinträchtigung, also Entfernung aus der Personalakte, verlangen.

III. Der Anspruch der Klägerin ist nicht nach § 70 BAT verfallen, weil er von dieser Tarifvorschrift nicht erfaßt wird.

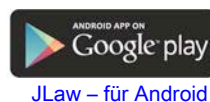
Die Rechtsprechung hat dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht den Schutz der absoluten Rechte zuerkannt (vgl. nur BGHZ 13, 334, 338; 24, 72, 76 f.; 27, 284, 286). Absolute Rechte (wie z. B. der Anspruch auf Herausgabe des Eigentums) fallen nicht unter eine tarifliche Ausschlußklausel, die ihren Wirkungsbereich auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis erstreckt (vgl. zu den von Verfallklauseln nicht betroffenen Ansprüchen: Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 426; für Ansprüche aus Verletzung des Persönlichkeitsrechts vgl. BAGE 24, 247, 258 f. = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu III b aa der Gründe).

B. Der Feststellungsantrag

Es läßt sich gegenwärtig noch nicht beurteilen, ob die Klägerin von der Beklagten verlangen kann, die beiden ärztlichen Gutachten aus der Gesundheitsakte zu entfernen und in einem verschlossenen Umschlag im Panzerschrank aufzubewahren. Die hierzu



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



getroffenen Feststellungen reichen nicht aus.

I. Nach den oben dargestellten Grundsätzen bedürfen sensible Daten des verstärkten Schutzes, nicht nur vor der Kenntnisnahme durch Dritte und unzuständige Personalsachbearbeiter, sondern auch davor, daß sie zur Kenntnis genommen werden, ohne daß dies für die zu treffende Personalentscheidung erforderlich ist. In Großbetrieben und Verwaltungen sind Schriftstücke mit Gesundheitsdaten in der Regel getrennt von den übrigen Personalakten aufzubewahren und besonders gegen unzulässige Kenntnisnahme zu sichern. Unter Umständen kommt hinsichtlich besonders sensibler Daten, wozu gerade solche über etwaige psychische Erkrankungen gehören, und solcher Gesundheitsdaten, die aktuell nicht mehr von Bedeutung sind, eine Aufbewahrung im geschlossenen Umschlag innerhalb der Gesundheitsakte in Betracht. Erst wenn auch dadurch der erforderliche Schutz nicht gewährleistet wäre, könnte eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufbewahrung von bestimmten Personalunterlagen in besonders gesichertem Schrank oder in ähnlicher Weise bestehen.

II. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts werden die beiden Gutachten in den Gesundheitsakten aufbewahrt. Wie dies im einzelnen geschieht und ob die Gutachten durch die Art ihrer Aufbewahrung verstärkt gegen unzulässige Kenntnisnahme geschützt sind, ist bisher nicht festgestellt. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

Dabei dürfte es auf die Fragen ankommen, welche Unterlagen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Beklagte zu den Gesundheitsakten nimmt, wie diese gesichert sind und welche Bediensteten in welcher Weise Zugang zu ihnen haben.

Erst nach der Beantwortung dieser Fragen läßt sich beurteilen, ob die Klägerin durch die bisherige Aufbewahrung der Gutachten in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt ist. Sollte sich herausstellen, daß die Gesundheitsakten bei der Beklagten deutlich stärker als die übrigen Personalakten gegen unzulässige Einsichtnahme geschützt sind, so könnte dies ein Indiz dafür sein, daß die Aufbewahrung der Gutachten in den Gesundheitsakten ausreichend ist. Sollte sich weiter herausstellen, daß die Gutachten aktuell nicht gebraucht werden, so liegt es nahe, eine Verpflichtung der Beklagten zur Aufbewahrung im geschlossenen Umschlag, jedoch innerhalb der Gesundheitsakte, anzunehmen. Der Inhalt wäre dann möglicherweise zu kennzeichnen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Kalb

Wengeler



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

