

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Matthias Prinz
Rechtsanwalt


www.prinz.law

17. MRZ 1970

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht

Leitsatz:

Zum Rechte eines Arbeitnehmers auf Einsicht
in Personalakten.

Aktenzeichen: 5 AZR 263/69

Urteil des BAG vom 17. März 1970

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 17. März 1970

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Aufarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sohler und Schleinkofer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. April 1969 - 5 (6) Sa 103/69 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger ist seit Anfang 1962 im Angestelltenverhältnis als Bezirksdirektor bei den Beklagten beschäftigt. Für das Beschäftigungsverhältnis sind die schriftlichen Dienstverträge vom 2. Februar 1967 sowie Abschnitt III des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe maßgeblich.

Der Kläger hat die Beklagten gebeten, ihm Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Die Beklagten haben das Verlangen des Klägers mit Schreiben vom 16. September 1968 aus grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger den Anspruch auf Einsicht in seine Personalakte geltend. Er hält die Beklagten zur Vorlegung der Personalakte auf Grund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht für verpflichtet, ohne daß besondere Gründe für die Notwendigkeit der Einsichtnahme vorgebracht werden müßten. Die Personalakte enthalte Angaben über die Person und über die Fähigkeiten und Leistungen des beschäftigten Arbeitnehmers und sei Grundlage für die Erteilung von Zeugnissen und Auskünften an etwaige spätere Arbeitgeber. Ihre Bedeutung gehe daher über den internen Bereich des Arbeitgebers hinaus. Das gelte vor allem für Großbetriebe, in denen die Vorgesetzten des Arbeitnehmers wechselten und daher allein die Personalakte näheren Aufschluß über die Fähigkeiten und Leistungen des Arbeitnehmers geben könnte. Durch Einsichtnahme in die Personalakte müsse es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, unzutreffende Eintragungen berichtigen zu lassen.

Hilfsweise hat der Kläger sein Verlangen damit begründet, daß er aus der Personalakte ergänzende Fakten für die Bewertung seiner Erwerbsfähigkeit gewinnen müsse. Die Personalakte enthalte nämlich Angaben über die gesundheitsbedingten Ausfälle des Klägers bei den Beklagten.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagten zu verurteilen, ihm oder seinem Prozeßbevollmächtigten Einsicht in die über ihn geführte Personalakte zu gewähren.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie haben vorgetragen, sie führten keine Personalakten wie es bei Behörden erforderlich und üblich sei. Es sei ihnen überlassen, was sie in den Personalakten aufnahmen. Diese seien daher nicht mit denjenigen im öffentlichen Dienst vergleichbar. Ein Rechtsanspruch des Klägers auf Akteneinsicht bestehe nicht. Der maßgebliche Tarifvertrag enthalte keine entsprechende Regelung, wie sie für den öffentlichen Dienst erfolgt sei. Für den Kläger bestehe auch kein Bedürfnis, die über ihn geführten Personalakten einzusehen. Denn im Gegensatz zu den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst folge in der Privatwirtschaft die Personalakte bei einem Stellungswechsel des Arbeitnehmers nicht in den neuen Betrieb.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Beklagten verurteilt, dem Kläger oder dem von ihm bevollmächtigten Rechtsanwalt D Einsicht in die über ihn geführte Personalakte zu gewähren. Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen.

Von der Revision machen die Beklagten mit dem Ziel der Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils Gebrauch.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Der Senat teilt im Ergebnis die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Klageanspruch aus dem Gesichtspunkt der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerechtfertigt ist.

1. In tatsächlicher Hinsicht ist für den Senat bindend festgestellt (§ 561 Abs. 2 ZPO), daß die Beklagten über den Kläger eine Personalakte im vollen Sinne dieses Wortes führen, also eine solche, die neben den tatsächlichen Angaben über Inhalt und Verlauf des Arbeitsverhältnisses auch Beurteilungen der Fähigkeiten und Leistungen sowie der dienstlichen Führung des Klägers enthält. Das Landesarbeitsgericht hat dies, wie sich aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidungsgründe ergibt, als unstreitig angesehen. Dies war nach dem Vorbringen



der Beklagten gerechtfertigt, die die Führung von Personalakten nicht bestritten, sondern sich gegen den Klagevortrag u.a. lediglich mit dem Hinweis gewandt hatten, sie führten keine Personalakten, "wie es bei Behörden erforderlich und üblich sei", und gäben ihre Unterlagen bei einem Stellungswechsel des Bediensteten nicht an den neuen Arbeitgeber weiter. Gegen den Vortrag des Klägers, die bei ihnen geführten Personalakten enthielten auch Beurteilungen der oben genannten Art, hatten sie sich nicht gewandt. Unter diesen Umständen muß das erstmalige Vorbringen der Beklagten in der Revisionsinstanz, die Beklagten nähmen in die von ihnen geführten Personalakten lediglich Aufzeichnungen über Urlaub und Krankheit und den Schriftverkehr mit dem jeweiligen Bediensteten auf, unbeachtet bleiben; es wird durch die Erwiderung der Beklagten auf den Klagevortrag in der Tatsacheninstanz nicht gedeckt.

2. Das Landesarbeitsgericht geht bei der rechtlichen Beurteilung des Klageanspruches zutreffend - und insoweit übereinstimmend mit der Rechtsansicht beider Parteien - davon aus, daß es für ihn keine ausdrückliche gesetzliche oder tarifliche Grundlage gibt. Die im öffentlichen Dienst geltenden Rechtsvorschriften (vgl. z.B. § 13 BAT, § 90 BBG), die Beamten und Arbeitnehmern das Recht zur Einsicht in ihre Personalakten gewähren, lassen sich auf Arbeitnehmer in der privaten Wirtschaft weder unmittelbar noch analog anwenden.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Klageanspruch jedoch auf Grund der Fürsorgepflicht der Beklagten als Arbeitgeber als gerechtfertigt angesehen.

Das Landesarbeitsgericht hat den allgemeinen Inhalt dieser Fürsorgepflicht zutreffend - und insoweit auch ohne Angriff der Revision - dahin aufgefaßt, daß sie dem Arbeitgeber u.a. gebiete, vermeidbare Nachteile bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen vom Arbeitnehmer fernzuhalten und bei der Ausübung seiner Rechte die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers nicht aus dem Auge zu verlieren



(BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 7, 267 = AP Nr. 6 aaO).

Im vorliegenden Fall braucht allerdings nicht entschieden zu werden, ob jeder Arbeitgeber der privaten Wirtschaft, sofern er Personalakten über die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer führt, stets, also auch ohne Vorliegen eines besonderen Grundes, auf Grund dieser Fürsorgepflicht verpflichtet werden kann, dem Arbeitnehmer Einsicht in die Personalakten zu gewähren, so wie das Landesarbeitsgericht dies offenbar als rechtens ansieht. Das Landesarbeitsgericht meint nämlich, immer dann, wenn in einem Betrieb Personalakten geführt würden, könnten dem Arbeitnehmer aus dem Inhalt dieser Akten Nachteile erwachsen. Im Falle eines Stellungswechsels verlasse sich der Arbeitgeber auf die in den Personalakten enthaltenen Beurteilungen, falls er einem anderen Arbeitgeber Auskunft über den Arbeitnehmer erteile, wozu er nach den Grundsätzen der Sozialpartnerschaft verpflichtet sein könne; das gleiche gelte dann, wenn der Vorgesetzte des Arbeitnehmers wechsele und der Nachfolger für die Beurteilung auf die bisher geführten Unterlagen angewiesen sei. Dem Arbeitnehmer müsse für solche Fälle die Möglichkeit offen stehen, frühzeitig möglichen und in die Personalakte aufgenommenen Fehlbewertungen seiner Leistungen und seiner Person entgegenzutreten. Auch ohne einen besonderen Anlaß sei dem Arbeitnehmer daher auf Verlangen Einblick in die über ihn geführten Personalunterlagen zu gewähren; nur so ließen sich möglicherweise erhebliche Nachteile für ihn vermeiden.

Der vorliegende Fall zeichnet sich durch besondere Verhältnisse aus, die es, gleichgültig wie man die vom Landesarbeitsgericht erörterten Rechtsfragen für die private Wirtschaft allgemein beurteilt, unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht erfordern, dem Kläger ein von dem Nachweis eines konkreten berechtigten Interesses unabhängiges Einsichtsrecht zuzugestehen.

Die Beklagten sind nämlich Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie haben im ganzen auch, wovon hier als einer



Erfahrungstatsache ausgegangen werden kann, eine behörden-ähnliche Struktur. Sie stehen damit in weit näherer Beziehung zum öffentlichen Dienst als sonstige Teile der freien Wirtschaft. Ihre tarifrechtliche Zuordnung zu dem letzteren Bereich erscheint mehr durch Erwägungen der Zweckmäßigkeit als durch das Gebot der Notwendigkeit bestimmt. Ebenso ist anzunehmen, daß die Beklagten auf Grund ihres Tätigkeitsbereichs in engeren Beziehungen zu anderen Versicherungsunternehmen stehen, darunter vor allem mit Brandkassen und Provinzialversicherungsanstalten anderer Bundesländer. Diese Zusammenarbeit der Unternehmenschaft äußert sich z.B. darin, daß eine Auskunftsstelle für den Versicherungsaußendienst in Hamburg eingerichtet ist, an die Auskunft auch gegen den Willen eines ausgeschiedenen Bediensteten im Außendienst erteilt werden kann (vgl. Schröder, Recht des Handelsvertreters, 4. Aufl., § 89 Anm. 37).

Alle diese besonderen Umstände führen nach der Erfahrung des Lebens dazu, daß das Urteil der Beklagten über einen bei ihr ausscheidenden Arbeitnehmer in den Kreisen der oben bezeichneten Arbeitgeber, also des öffentlichen Dienstes und der den Beklagten gleichstehenden Anstalten anderer Länder sowie ferner des Versicherungsgewerbes, ein besonderes Gewicht erhält. Es mag zwar sein, daß die Beklagten, wie sie vortragen, die Personalakten bei einem Stellungswechsel des Arbeitnehmers nicht in der Art weitergeben, wie dies bei einem Stellungswechsel innerhalb des Bereichs des öffentlichen Dienstes geschieht, und zwar auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer in den öffentlichen Dienst oder zu einer den Beklagten gleichstehenden Anstalt hinüberwechselt. Gerade in den letzteren Arbeitgeberbereichen wird jedoch ein bisheriger Arbeitnehmer der Beklagten echte berufliche Chancen nur dann wahrnehmen können, wenn er ein qualifiziertes Zeugnis der Beklagten beibringt. Dieses Zeugnis wird sich aber in der Regel auf den Inhalt der Personalakten stützen, die bei den Beklagten als



- 7 -

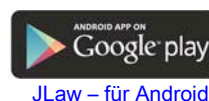
öffentlich-rechtlichen Körperschaften - ähnlich wie bei Behörden - Berufsweg und Leistung des Arbeitnehmers über lange Zeiträume hinweg festhalten und damit in gewisser Beziehung einen objektiven, oft nicht leicht zu widerlegenden Beweiswert erhalten. Außerdem muß der Arbeitnehmer damit rechnen, daß die Beklagten den ihnen nahestehenden Arbeitgebern jederzeit auf Verlangen volle Auskunft über seine Person und Leistungen geben werden. Ohne ein bestimmtes Maß von Mithilfe seitens der Beklagten werden deren Arbeitnehmer daher den Wunsch nach einem Stellungswechsel innerhalb der erwähnten Arbeitgeberbereiche schwerlich verwirklichen können.

Gerade diese Bereiche kommen für einen Stellungswechsel der Arbeitnehmer der Beklagten am ehesten in Frage. Damit erscheint es aber zur Vermeidung von erheblichen Nachteilen für diese Arbeitnehmer geboten, die Beklagten bereits zu einem früheren Zeitpunkt, als es sonst möglicherweise in der privaten Wirtschaft anzunehmen wäre, zu verpflichten, die fortlaufende und in der Personalakte niedergelegte Meinungsbildung über ihre Arbeitnehmer von sachlich nicht zu rechtfertigenden Fehltrteilen frei zu halten; wirksam durchgesetzt werden kann eine solche Verpflichtung nur, wenn man auch dem betroffenen Arbeitnehmer selbst ein bestimmtes Maß der Kontrolle dieser Meinungsbildung mittels des Rechts auf eine von einem konkreten Anlaß unabhängige Einsicht in seine Personalakten zugesteht. Es erscheint dies als der wirkungsvollste und praktisch auch einzig mögliche Weg, mögliche erhebliche Nachteile für Arbeitnehmer der Beklagten zu vermeiden und einen Stellungswechsel innerhalb des oben bezeichneten Arbeitgeberbereichs zu erleichtern. Der Senat verkennt nicht, daß hierdurch auch die freie Meinungsbildung der Beklagten behindert werden kann; dies muß aber von den Beklagten unter den hier gegebenen besonderen Verhältnissen ebenso hingenommen werden wie ihn auch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hinzunehmen haben.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nicht zulässig erscheint es freilich, daß die Arbeitnehmer in dem hier gegebenen Sonderfall ein nicht durch einen konkreten Anlaß gerechtfertigtes Recht auf Einsicht in die Personalakten beliebig oft ausüben dürften. Ihren Belangen ist hinreichend gedient, wenn sie dieses Recht in angemessenen Zeitabständen wahrnehmen. Im vorliegenden Fall ist der Kläger seit Anfang 1962 bei den Beklagten beschäftigt, ohne bisher Gelegenheit zur Einsicht in die Personalakten gehabt zu haben. Damit kann sein jetziges Einsichtsverlangen nicht als zeitlich unangemessen bezeichnet werden.

Der Senat hält zur Klarstellung den Hinweis für geboten, daß von dem Einsichtsrecht des Klägers lediglich die bei den Personalakten befindlichen Beurteilungen durch den Arbeitgeber selbst erfaßt werden. Es besteht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch auf Offenlegung von Beurteilungen und Mitteilungen, soweit sie von dritter Seite - etwa auch von Arbeitskollegen - stammen.

Die Revision war somit mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Sohler

E. Schleinkofer

