

Aktenzeichen: 9 AZR 110/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. Oktober 2007
- 9 AZR 110/07 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Urteil vom 2. September 2005
- 11 (8) Ca 2710/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 15. Juni 2006
- 10 Sa 665/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Personalakten - Paginierung

Gesetze:

BAT § 13; BGB § 241 Abs. 2; PersVG LSA § 57 Abs. 2; ZPO § 253
Abs. 2, § 259; GG Art. 33 Abs. 2

Leitsatz:

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die
zu den Personalakten genommenen Unterlagen paginiert.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 110/07
10 Sa 665/05
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin,
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Furche und Preuß für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 15. Juni 2006 - 10 Sa 665/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch über einen Anspruch des Klägers auf Paginierung der über ihn geführten Personalakten. 1

Der 1954 geborene Kläger ist seit November 1991 als Sparkassenkaufmann beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) und die ihn ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge anzuwenden. Der Kläger ist einem behinderten Menschen gleichgestellt. 2

Im März 2004 stellte der Kläger bei Einsicht in seine Personalakten fest, dass sich zwischen zwei „Zwischenzeugnissen“ vom 8. und 9. November 2000 ein handschriftlicher Vermerk des Personalleiters befand. Dieser lautet nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts: 3

„1. Seine Urteils- und Entscheidungsfähigkeit ist aufgrund seines umfangreichen Fachwissens und seiner beruflichen Erfahrung geprägt durch eine klare und logische Gedankenführung, die ihn zu sicheren Urteilen befähigt, auch unter schwierigen Bedingungen.

(pers. Anmerkung: er ist ein Rückversicherer bei allen, von denen er glaubt, dass das geht.
macht alle anderen mitverantwortlich
kenne das aus eig. Erlebnissen mit ihm,
nicht nur vom Hörensagen

2. Stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt

1. und 2. = gut (2)“



- Die Beklagte hatte den Kläger vor Aufnahme dieses Vermerks in die Personalakten nicht angehört. Außerdem stellte der Kläger bei der Einsichtnahme fest, dass die in den Personalakten befindlichen Unterlagen nicht mit Seitenzahlen versehen waren. 4
- Mit seiner Klage macht er geltend, die Beklagte sei nach § 13 BAT (nunmehr Neuregelung in § 3 Abs. 5 TVöD) verpflichtet, die Personalakten zu paginieren. 5
- § 13 BAT lautet auszugsweise: 6
- „Personalakten
- (1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ...
- (2) Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.“
- Der Kläger ist der Auffassung, daraus ergebe sich unter Berücksichtigung des mit den Personalakten verfolgten Zwecks und der Fürsorgepflicht der Beklagten ein Anspruch auf Paginierung seiner Personalakten. 7
- Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8
- die Beklagte zu verurteilen, die Personalakten des Klägers ordnungsgemäß zu paginieren und die künftige Paginierung sicherzustellen.
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9
- Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen wendet sich der Kläger mit der vom Senat zugelassenen Revision. 10

Entscheidungsgründe

- A. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 11
- I. Die Klage ist zulässig. 12



1. Sie genügt entgegen der Auffassung der Beklagten dem Bestimmtheitsgebot. 13
- a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Streitgegenstand und der Umfang der gerichtlichen Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis müssen klar umrissen sein. Die klagende Partei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Bei einer stattgebenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen. Der Streit der Parteien darf nicht in die Vollstreckung verlagert werden. Diese Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens des Klägers hinreichend bestimmt ist (*Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 230/04 - Rn. 27, BAGE 114, 299, 305 mwN*). 14
- b) Diesen Anforderungen wird der Klageantrag gerecht. 15
- aa) Die Beklagte soll verurteilt werden, die Personalakten des Klägers „ordnungsgemäß zu paginieren“ und „die künftige Paginierung sicherzustellen“. Das damit verfolgte Rechtsschutzziel ist nicht zweifelhaft. Der Klageantrag betrifft die von der Beklagten in Papierform geführten Personalakten des Klägers. Nach dem ersten Satzteil sollen diese Akten nachträglich „paginiert“, dh. mit Blattzahlen versehen werden, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend unter Hinweis auf „pagina = Buchseite“ erkannt hat. 16
- Der zusätzlich verwendete Begriff „ordnungsgemäß“ macht das Begehren des Klägers nicht zweifelhaft. Er verdeutlicht, dass die Zahlen in aufsteigender Form, beginnend auf der ersten Seite mit „1“, aufgebracht werden sollen. Ob die Beklagte hierfür römische oder arabische Zahlen verwendet, ist ihr überlassen. Ihr bleibt auch überlassen, ob sie die Personalakten durchgehend paginiert oder ob sie die bisher durch Heftstreifen unterteilten Sachkomplexe in sich nummeriert, also jeweils neu mit „1“ beginnt. 17
- bb) Mit dem zweiten Satzteil will der Kläger erreichen, dass die Beklagte die künftige Paginierung „sicherzustellen“ hat. Nach seinem Vorbringen ist dies dahin zu verstehen, dass die Beklagte auch solche Schriftstücke, die sie nach Rechtskraft eines stattgebenden Urteils in die Personalakten aufnimmt, durch Seitenzahlen kennzeichnet. 18



2. Für den so zu verstehenden Klageantrag besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. 19
- a) Das Landesarbeitsgericht hat das Bestehen eines Rechtsschutzinteresses des Klägers bejaht. Zur Begründung hat es angeführt, entgegen dem Arbeitsgericht entfalle das Rechtsschutzbedürfnis nicht deshalb, weil der Kläger die Entfernung des ohne seine Anhörung in die Personalakten aufgenommen Vermerks beanspruchen könne. Denn dem Kläger gehe es nicht (nur) um die Entfernung des Vermerks des Personalleiters. Sein Ziel sei vielmehr auch darauf gerichtet, dass das Entfernen des Schriftstücks aus den Personalakten nachvollziehbar bleibe. Das zeigten seine Ausführungen, wonach entfernte Blätter aus den (dann paginierten) Personalakten durch ein (neues) Blatt mit der ursprünglichen Seitenzahl zu ersetzen seien, ggf. mit einem Vermerk über den Entfernungsvorgang. 20
- b) Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nur im Ergebnis stand. 21
- aa) Richtig ist, dass für jede Klage ein Rechtsschutzbedürfnis gegeben sein muss. Es ergibt sich bei Leistungsklagen regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des erhobenen materiellen Anspruchs (*st. Rspr. vgl. BAG 15. Januar 1992 - 5 AZR 15/91 - Rn. 29, BAGE 69, 204, 211 f.*). Das Rechtsschutzbedürfnis kann lediglich beim Vorliegen besonderer Umstände entfallen (*vgl. Senat 9. Mai 2006 - 9 AZR 182/05 - Rn. 10, EzBAT TV Ärzte im Praktikum Nr. 3*). Solche Umstände sind hier nicht ersichtlich. Da die Beklagte sich weigert, die Personalakten des Klägers zu paginieren, ist er zur Durchsetzung seines behaupteten Anspruchs auf gerichtliche Hilfe angewiesen. Dass die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jederzeit bereit war, den handschriftlichen Vermerk des Personalleiters aus den Personalakten des Klägers zu entfernen, ist für den hier streitgegenständlichen Anspruch ohne Bedeutung. 22
- bb) Die Zulässigkeit des auf die Paginierung künftig in die Personalakten aufzunehmender Schriftstücke gerichteten Leistungsantrags ergibt sich aus § 259 ZPO. Die Besorgnis der künftigen Nichterfüllung des erhobenen Anspruchs folgt aus dem ernsthaften Bestreiten einer Paginierungspflicht der bisher angelegten Personalakten durch die Beklagte. 23
- II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat weder Anspruch darauf, dass die Beklagte die über ihn geführten Personalakten nachträglich noch künftig mit Seitenzahlen versieht. Über die Art der Personalaktenführung entscheidet der Arbeitgeber 24



grundsätzlich allein. Rechtsgrundlagen, die den Arbeitgeber zur Paginierung seiner Personalakten verpflichten, bestehen nicht.

1. Ein Anspruch ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht aus § 13 BAT. 25
- a) Die tariflichen Vorschriften regeln lediglich das Recht des Angestellten auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten und geben ihm das Recht, über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört zu werden. Er hat auch Anspruch darauf, dass seine Äußerung zu den Personalakten genommen wird. Diese Rechte beziehen sich auf die vom öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber geführten sog. formellen Personalakten. Bei ihnen handelt es sich regelmäßig um eine chronologische Sammlung von Schriftstücken, die für das Arbeitsverhältnis des Angestellten von Interesse sind. Sie sollen ein umfassendes, möglichst lückenloses Bild über die Person des Angestellten, seine Herkunft, Ausbildung, seinen beruflichen Werdegang und seine dienstlich relevanten Daten über Befähigung und Leistungen zeichnen. In die formellen Personalakten sind deshalb alle Unterlagen aufzunehmen, die sich materiell auf das Arbeitsverhältnis beziehen (*st. Rspr. vgl. schon BAG 25. Februar 1959 - 4 AZR 549/57 - BAGE 7, 267; 7. Mai 1980 - 4 AZR 214/78 - AuR 1981, 124*). Sie sind gegenläufig zu entfernen, wenn sie trotz belastenden Inhalts ohne die tariflich vorgeschriebene vorherige Anhörung aufgenommen worden sind (*vgl. BAG 16. November 1989 - 6 AZR 64/88 - Rn. 22, BAGE 63, 240, 244*), inhaltlich unrichtig sind oder keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen (*vgl. BAG 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 83 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 21*). 26
- aa) Die Bestimmungen des BAT enthalten keine Regelungen darüber, auf welche Art und Weise Personalakten zu führen sind. Daraus kann nur der Schluss gezogen werden, dass die Tarifvertragsparteien die Modalitäten der Aktenführung der Organisationsbefugnis des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers überlassen wollen. In welcher Form der Arbeitgeber Personalakten führt, liegt somit in seinem Organisationsermessen. Ihm wird damit ermöglicht, eine auf die Besonderheiten der ihm übertragenen Aufgaben und der Zusammensetzung seiner Bediensteten abgestimmte Personalaktenführung zu praktizieren. 27



- bb) Aus dem tariflichen Anspruch auf Einsicht in die „vollständigen“ Personalakten ergibt sich auch nicht mittelbar eine Beschränkung der Organisationsfreiheit des Arbeitgebers. Der Personalakten führende Arbeitgeber ist verpflichtet, sämtliche für die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse relevanten Unterlagen in die Akten aufzunehmen; das Führen von „Geheimakten“ ist untersagt. Die Personalakten sollen möglichst vollständig und lückenlos über die Person des Angestellten und seine dienstliche Laufbahn Aufschluss geben (BAG 25. April 1972 - 1 AZR 322/71 - Rn. 54, BAGE 24, 247, 256). 28
- b) Weiteres folgt entgegen der Auffassung des Klägers nicht aus dem „Sonderstatus“ der Beklagten als einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Tarifvertragsparteien haben gerade für den öffentlichen Dienst davon abgesehen, dem Arbeitgeber eine Paginierung der von ihm geführten Personalakten vorzuschreiben. 29
2. Die Organisationsbefugnis der Beklagten im Hinblick auf die Führung der Personalakten ist auch nicht durch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht („Fürsorgepflicht“) beschränkt, bei allen Maßnahmen auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen (§ 241 Abs. 2 BGB). Daraus folgt nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, keine Unterlagen oder Daten über den Arbeitnehmer zu sammeln, die dessen Einsichtnahme entzogen sind und deren Richtigkeit der Arbeitnehmer deshalb nicht überprüfen kann. 30
- a) Ausgehend von der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Führung vollständiger Personalakten meint der Kläger, der Arbeitgeber müsse für eine „vernünftig geführte und vollständige Personalakte“ sorgen. Eine solche sei bei der Beklagten nicht über ihn geführt worden. Bei seiner Einsichtnahme habe er ein „Sammelsurium von Blättern“ vorgefunden. Die einzelnen Blätter seien zwar durch verschiedene Heftstreifen „geordnet“ worden, eine chronologische oder sonst irgendeine Ordnung sei aber nicht erkennbar gewesen. 31
- Auch wenn diese Behauptung zu Gunsten des Klägers als wahr unterstellt wird, ergibt sich daraus nicht der mit der Klage verfolgte Anspruch auf Paginierung. Die Beklagte mag zwar verpflichtet sein, dem Anliegen des Klägers durch eine Neugestaltung der Aktenführung Rechnung zu tragen, um so für Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu sorgen. Eine Handlungspflicht, das „Sammelsurium von Blättern“ mit Seitenzahlen zu versehen, wird aber daraus noch nicht begründet. 32



b) Die Argumentation des Klägers, ausschließlich eine Paginierung schütze ihn vor „unberechtigter Entnahme von Aktenteilen“, führt nicht zu dem zwingenden Schluss, für die geordnete Personalaktenführung sei die Paginierung unabdingbar. 33

Der Kläger macht geltend, er müsse die Möglichkeit haben und dies auch beweisen können, wenn in den Personalakten unbefugte Änderungen vorgenommen und Unterlagen oder Vermerke der Akte entnommen würden. Dies werde nur mit einer Paginierung sichergestellt. Er könne seine Rechte nicht wahrnehmen, wenn Seiten in den Personalakten beliebig vertauscht werden könnten. Auch für Dritte müsse dies nachvollziehbar sein. 34

aa) Mit dieser Auffassung überspannt der Kläger die an die Führung von Personalakten zu stellenden Anforderungen. Personalakten dienen der Personalverwaltung und Personalbewirtschaftung. Eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sowie solche des technischen Arbeitsschutzes verpflichten den Arbeitgeber zur Dokumentation, so ua. die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen, eingereichter Bescheinigungen über Schwangerschaft, Arbeitsunfähigkeit oder Schwerbehinderung, von Gesundheitszeugnissen usw. 35

Im öffentlichen Dienst gewinnt der vorgeschriebene vollständige und lückenlose Aufschluss über den beruflichen Werdegang besondere Bedeutung, weil Einstellung und Beförderung von Arbeitnehmern und Beamten sich gem. Art. 33 Abs. 2 GG nach dem Prinzip der Bestenauslese richten. Die Personalakten sind dementsprechend Grundlage für einen sachgemäßen Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung. Dem entspricht das berechnete Interesse des Arbeitnehmers an einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Dokumentation seiner Fähigkeiten, Kenntnisse und Leistungen. Deshalb ist er nach § 13 Abs. 2 BAT vor Aufnahme eines ungünstigen Vermerks anzuhören und hat unter den von der Rechtsprechung näher entwickelten Voraussetzungen Anspruch auf Entfernung zu den Personalakten genommener Unterlagen. 36

Aus den Grundsätzen der Vollständigkeit und wahrheitsgemäßen Dokumentation der Personalakten folgt nicht zwangsläufig die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Möglichkeit der nachträglichen Heraus- oder Hereinnahme von Schriftstücken durch Paginierung zu erschweren. Es bleibt dem Arbeitgeber vielmehr selbst überlassen, welche Vorkehrungen er zur Sicherstellung der Vollständigkeit der Personalakten gegen Manipulationen ergreift. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch 37



die Paginierung die Personalakten nicht vor vorsätzlich herbeigeführter Unvollständigkeit oder Verfälschung schützt. Entfernt der Arbeitgeber beispielsweise eine positive Beurteilung des Arbeitnehmers, kann er die dadurch entstandene Lücke durch nummerierte Fehlblätter ersetzen. Hieraus allein lässt sich noch nicht auf die Unvollständigkeit der Personalakten schließen. So kann der Arbeitgeber aus Rechtsgründen verpflichtet sein, Unterlagen aus den Personalakten zu entfernen, wie zB unberechtigte Abmahnungen. Der Arbeitnehmer wird durch die Ablehnung einer Paginierungspflicht nicht rechtlos gestellt. Er hat das Recht, regelmäßig in seine Personalakten Einsicht zu nehmen und sie so auf Vollständigkeit und Richtigkeit zu überprüfen.

bb) Dem Kläger ist zuzugestehen, dass eine Paginierungspflicht es dem Arbeitnehmer erleichtert, Ansprüche durchzusetzen, die sich aus einer schuldhaften Verletzung der Pflicht zur geordneten Aktenführung ergeben. Eine Rechtsfortbildung zur Begründung einer Paginierungspflicht ist jedoch nicht geboten. Soweit es zu Auffälligkeiten bei der Personalaktenführung kommt, trifft den Arbeitgeber nach § 138 Abs. 2 ZPO eine gesteigerte Erklärungslast. Daher kommt der Arbeitnehmer ohne Paginierungspflicht des Arbeitgebers auch nicht in eine verfassungsrechtlich nicht hinnehmbare Darlegungsnot. 38

3. Der Anspruch auf Paginierung folgt auch nicht aus § 57 Abs. 2 Satz 4 PersVG LSA. Danach dürfen Personalakten vom Personalrat nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von einem von ihm bestimmten Personalratsmitglied eingesehen werden. § 57 Abs. 2 Satz 4 PersVG LSA schränkt somit das Recht des Personalrats, die Vorlage von Unterlagen verlangen zu dürfen, ein (*vgl. Reich PersVG Sachsen-Anhalt 5. Aufl. § 57 Rn. 11*). Eine Regelung der Art und Weise der Personalaktenführung ist damit nicht verbunden. 39

B. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 40

Düwell

Gallner

Krasshöfer

Furche

Preuß



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

