

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 573/09
11 Sa 460/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2010

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht

Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Starke für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. Januar 2009 - 11 Sa 460/08 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 11. April 2008 - 39 Ca 14853/07 - hinsichtlich des Antrags zu 1. zurückgewiesen hat.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 11. April 2008 - 39 Ca 14853/07 - teilweise abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Einsicht in die über den Kläger bei der Beklagten geführte Personalakte im Zeitraum 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007 einschließlich sämtlicher Sonder- und Nebenakten zu gewähren.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu 1/3, die Beklagte zu 2/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechte des Klägers auf Einsichtnahme in seine Personalakte, „hilfsweise“ auf deren Herausgabe zum Zweck der Einsicht. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2007 beschäftigt; in den ersten acht Monaten als Trainee, anschließend - seit 1. September 2006 - als Schadensbüroleiter. Die Parteien wendeten auf ihr Arbeitsverhältnis den zwischen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen am 28. Juni 1996 abgeschlossenen Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) an. Die Beklagte führte über den Kläger - wie über alle Mitarbeiter - eine Personalakte in Papierform. 2

Am 13. August 2007 äußerte eine Sachbearbeiterin, dass aufgrund der vorliegenden Zwischenbeurteilungen des Klägers allenfalls mit einer durchschnittlichen Zeugnisbeurteilung zu rechnen sei. Nach ihren Informationen seien Gründe vorhanden, die auf eine mangelnde Loyalität des Klägers hindeuteten. Mit Schreiben vom 13. September 2007 erhielt der Kläger von der Beklagten einen Zeugnisentwurf mit einer gegenüber dem vormaligen Entwurf angehobenen Benotung und der Maßgabe übersandt, dass - wenn der Kläger das Zeugnis annehme - „die Angelegenheit endgültig und abschließend geregelt“ sei. Die Parteien stellten im Laufe des vorliegenden Rechtsstreits klar, dass über das Zeugnis kein weiterer Streit bestehe. Die Beklagte bewahrt die Personalakte des Klägers über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus auf unbestimmte Zeit auf.

3

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe einen Anspruch auf Zugänglichmachung der Personalakte aus § 83 BetrVG oder aus § 26 SprAuG, wobei dahinstehen könne, ob er leitender Angestellter gewesen sei oder nicht. Außerdem beruhe das Recht auf Einsichtnahme auf dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, welches Drittwirkung entfalte, und auf § 34 BDSG. Die Beklagte speichere in Form einer Personalakte Daten über ihn. Im Übrigen seien ihm während der gesamten Beschäftigungszeit keine Vorhalte gemacht worden, aus denen der Vorwurf der Illoyalität folge. Er habe deshalb den Verdacht, dass bei der Bearbeitung der Personalakte durch die Beklagte „Unregelmäßigkeiten“ vorgekommen seien. Wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen in der Personalakte müsse er nicht hinnehmen. Gegen sie seien rechtliche Schritte angezeigt. Es sei üblich, dass potenzielle neue Arbeitgeber bei Altarbeitgebern Informationen einholen.

4

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

5

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm Einsicht in die über ihn geführte Personalakte im Zeitraum 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007 einschließlich sämtlicher Sonder- und Nebenakten zu gewähren;
2. hilfsweise die gesamte Personalakte des Klägers an diesen zur Einsicht herauszugeben.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe kein schützenswertes Einsichtsinteresse dargetan. Der Zeugnisstreit sei endgültig beigelegt. Objektive Anhaltspunkte für eine fortwirkende Benachteiligung seien nicht vorgebracht. Auskünfte an Dritte würden ihrerseits allenfalls im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen erteilt. Außerdem finde das BDSG auf traditionelle Personalakten keine Anwendung. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision seine Anträge weiter. 7

Entscheidungsgründe

- A. Die Revision des Klägers ist im Hauptantrag begründet und im Übrigen unbegründet. Die Vorinstanzen haben den auf Einsicht in die Personalakte gerichteten Antrag zu Unrecht abgewiesen. 8
- I. Die Klage ist im Hauptantrag zulässig und begründet. 9
1. Der Antrag ist zulässig. 10
- a) Er genügt nach gebotener Auslegung dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Danach muss in der Klageschrift eine bestimmte Angabe von Gegenstand und Grund des erhobenen Anspruchs erfolgen und ein bestimmter Antrag enthalten sein. Die klagende Partei muss damit festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Über den Umfang der Rechtskraft darf keine Unklarheit entstehen. Der Streit der Parteien darf auch nicht unzulässigerweise in die Vollstreckung verlagert werden. Unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei muss die Erfüllung der Voraussetzungen des Anspruchs festgestellt werden können (*vgl. Senat 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 - Rn. 14, BAGE 124, 203; 13. Juni 2006 - 9 AZR 229/05 - Rn. 14, BAGE 118, 252*). Die Auslegung des Klageantrags unterliegt der revisionsgerichtlichen Prüfung. Es gelten die für Willens-
- 11

erklärungen maßgeblichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Danach ist auf den erklärten, wirklichen Willen abzustellen und nicht am buchstäblichen Wortlaut der Antragsfassung zu haften (*vgl. Senat 16. Dezember 2009 - 9 AZR 164/08 - Rn. 14, BAGE 129, 46; 19. Februar 2008 - 9 AZR 70/07 - Rn. 16, BAGE 126, 26*).

b) Die vom Kläger vorliegend begehrte Einsicht in die über ihn bei der Beklagten „geführte Personalakte im Zeitraum 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007 einschließlich sämtlicher Sonder- und Nebenakten“ ist hinreichend bestimmt und der Vollstreckung zugänglich. Die Einsichtnahme bezieht sich erkennbar auf die Personalakte im sog. formellen Sinn. 12

aa) Unter Personalakten im formellen Sinn sind diejenigen Schriftstücke und Unterlagen zu verstehen, welche der Arbeitgeber als „Personalakte“ führt und die diesen als Bei-, Neben- oder Sonderakten zugeordnet sind (*BAG 7. Mai 1980 - 4 AZR 214/78 - juris Rn. 12, AuR 1981, 124*). Derartige Aktenbestände sind äußerlich erkennbar in Ordnern, Heftern oder Blattsammlungen geführt, entsprechend gekennzeichnet und nach der Art ihrer Registrierung oder Aufbewahrung als zueinander gehörend bestimmbar (*vgl. Kammerer Personalakte und Abmahnung 3. Aufl. Rn. 188; Küttner/Reinecke Personalbuch 2010 17. Aufl. Stichwort: Personalakte Rn. 3; Kessler Personalaktenrecht S. 5 ff.; Bergauer Führung von Personalakten S. 19*). Demgegenüber bestimmt sich die Zugehörigkeit von Unterlagen zur Personalakte nach dem materiellen Personalaktenbegriff aufgrund inhaltlicher Kriterien. Danach sind Personalakten eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen (*BAG 15. November 1985 - 7 AZR 92/83 - zu II 1 der Gründe*). Auf eine äußere Zuordnung kommt es nicht an. 13

bb) Dem Kläger geht es um solche äußerlich gekennzeichnete Unterlagen (*Personalakte im formellen Sinn*). Er hat seinen Antrag primär auf „die“ Personalakte bezogen. Die ggf. mitgeführten „Sonder- und Nebenakten“ beziehen Akten mit ein, die gegenständlich nicht mit der (Haupt-)Personalakte verbunden sind, aber äußerlich der Personalakte als Bei-, Neben- oder Sonderakten 14

zugeordnet sind. Des Weiteren beschreibt der Kläger die Zeit der Aktenführung vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2007. Das ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf die sich nach Ansicht des Schrifttums die Personalaktenführung im formellen Sinn bezieht (*vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand September 2010 § 3 Rn. 142 f.*).

cc) Die Einsichtnahme der formell bezeichneten, äußerlich erkennbaren Personalakte ist wie die Einsichtnahme in Urkunden im Allgemeinen vollstreckbar (*vgl. § 810 BGB*). Über die umstrittene Frage der maßgeblichen Vollstreckungsart hat der Senat im Erkenntnisverfahren nicht zu befinden (*vgl. hierzu MünchKommBGB/Habersack 5. Aufl. § 809 Rn. 17; Palandt/Sprau BGB 70. Aufl. § 809 Rn. 13*). 15

c) Das Rechtsschutzinteresse ist gegeben. Das Landesarbeitsgericht weist zu Recht darauf hin, dass im Fall der Leistungsklage schon regelmäßig aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs ein Rechtsschutzbedürfnis erwächst (*Senat 18. August 2009 - 9 AZR 617/08 - Rn. 27, AP BGB § 611 Personalakte Nr. 3 = EzA GG Art. 33 Nr. 37; 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 - Rn. 22, BAGE 124, 203*). 16

2. Die Klage auf Einsichtnahme in die noch nach Arbeitsvertragsende von der Beklagten aufbewahrte Personalakte ist begründet. 17

a) Der Kläger hat - entgegen der Ansicht der Beklagten - auf eine etwaige Akteneinsichtnahme nicht schon mit Annahme der angebotenen Zeugnissfassung verzichtet. Sowohl der einseitige Verzicht als auch der Erlassvertrag bedürfen der unmissverständlichen Willensbekundung, von einer Forderung Abstand zu nehmen (*vgl. BAG 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 46 ff., NZA 2010, 883*). Diesen Anforderungen war allein mit der Annahme des allenfalls den Zeugnissstreit endgültig abschließenden Vergleichsangebots nicht genügt. Es fehlt an jeglichem Bezug zur vorliegend in Streit stehenden Akteneinsichtnahme. 18

- b) Der klägerische Anspruch ergibt sich weder aus § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch aus § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG. Es ist deshalb unerheblich, ob der Kläger leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG war. 19
- aa) § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vermittelt ausschließlich im bestehenden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf Personalakteneinsicht (*vgl. BAG 11. Mai 1994 - 5 AZR 660/93 - zu III 1 der Gründe, EzBAT BAT § 13 Nr. 30*). Bereits nach dem Wortlaut der Norm besteht der Einsichtsanspruch nur bei gegebener Arbeitnehmereigenschaft. Das setzt ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus, § 5 Abs. 1 BetrVG (*vgl. Fitting BetrVG 25. Aufl. § 5 Rn. 15; Preis in Wlotzke/Preis/Kreft BetrVG 4. Aufl. § 5 Rn. 5; Richardi in Richardi BetrVG 12. Aufl. § 5 Rn. 14, 36 ff.*). Der Anspruch steht zudem in enger systematischer Verknüpfung zum Anhörungs- und Erörterungsrecht gemäß § 82 BetrVG, welches ebenfalls vom bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeht (*vgl. Galperin/Löwisch BetrVG 6. Aufl. § 83 Rn. 2; Linnenkohl/Töfflinger AuR 1986, 199, 201*). Außerdem legt auch die Entstehungsgeschichte des Akteneinsichtsrechts die zeitliche Begrenzung des Anspruchs auf das noch bestehende Arbeitsverhältnis nahe, da die im öffentlichen Dienst für Beamte bestehende Regelung, welche das Einsichtsrecht ausdrücklich „auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses“ (*vgl. § 110 BBG nF*) offenhält, in das BetrVG nicht übernommen wurde (*vgl. BAG 11. Mai 1994 - 5 AZR 660/93 - zu III 1 der Gründe, aaO*). 20
- bb) Nichts anderes kann auch für § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG gelten. Diese Norm ist § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wortgleich nachgebildet und hat deshalb den gleichen Regelungsinhalt (*vgl. Bauer SprAuG 2. Aufl. § 26 Anm. I; ErfK/Oetker 11. Aufl. § 26 SprAuG Rn. 2*). In den gesetzgeberischen Erwägungen ist lediglich sinngemäß wiedergegeben, was zur Begründung des § 83 BetrVG ausgeführt wurde (*vgl. BT-Drucks. VI/1786 S. 48 einerseits und BT-Drucks. 11/2503 S. 42 andererseits*). 21
- c) Der Anspruch folgt auch nicht aus dem BDSG, obwohl § 32 Abs. 2 BDSG den Anwendungsbereich des § 32 Abs. 1 BDSG auf personenbezogene Daten, die nicht automatisiert verarbeitet sind, erweitert. Denn § 32 Abs. 2 BDSG verweist nicht auf den gesamten Dritten Abschnitt des BDSG, sondern 22

nur auf § 32 Abs. 1 BDSG. Es kommt deshalb weder darauf an, ob das BDSG insoweit neben § 241 Abs. 2 BGB anzuwenden ist (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 BDSG), oder sich aus § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 iVm. Abs. 9 Satz 1 BDSG und § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 iVm. Abs. 6 BDSG überhaupt ein entsprechendes Einsichtsrecht herleiten lässt.

aa) Gemäß § 27 Abs. 1 BDSG finden die Vorschriften des Dritten Abschnitts und damit § 34 BDSG nur Anwendung, soweit personenbezogene Daten automatisiert oder aus nicht automatisierten Dateien verarbeitet oder genutzt werden. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. 23

(1) Durch Personalakten in Papierform werden keine personenbezogenen Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen iSv. § 3 Abs. 2 Satz 1 BDSG verarbeitet. 24

(2) Ebenso wenig kann der Senat davon ausgehen, dass die Personalakte des Klägers eine nicht automatisierte Datei iSv. § 3 Abs. 2 Satz 2 BDSG ist. 25

Die vormals im Gesetz enthaltenen Sonderregelungen für Akten und Aktensammlungen setzte das „Gesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Gesetze“ vom 18. Mai 2001 (*BGBI. I S. 904; dort Art. 1 Nr. 4 Buchst. a und b*) mit Wirkung zum 22. Mai 2001 außer Kraft (*zum begrifflichen Inhalt näher § 46 Abs. 2 BDSG*). Mithin hat die seitens des Bundesarbeitsgerichts vertretene Auffassung, Personalaktenbestände seien als Akten bzw. Aktensammlungen iSd. Bundesdatenschutzgesetzes vom sachlichen Anwendungsbereich dessen Normen ausgenommen (*4. April 1990 - 5 AZR 299/89 - zu I der Gründe, BAGE 64, 308; 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - zu I der Gründe, AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 2; 6. Juni 1984 - 5 AZR 286/81 - zu I der Gründe, BAGE 46, 98*), keine Bedeutung mehr. Dem BDSG unterfallen nunmehr auch gleichförmig strukturierte, manuell auswertbar geführte Aktenbestände mit personenbezogenen Dateninhalt, wie etwa Personalkarteien (vgl. *Dammann in Simitis BDSG 6. Aufl. § 3 Rn. 89 ff., 99; Gola/Schomerus BDSG 10. Aufl. § 3 Rn. 18*). Erforderlich ist ein gleichartiger Aufbau, der einen leichten Zugriff auf 26

die Daten ermöglicht (vgl. *Gola/Schomerus § 3 Rn. 18*). Ein derartig strukturelles Aktengefüge hat der Kläger nicht behauptet.

bb) Der Dritte Abschnitt des BDSG ist auch nicht nach § 32 Abs. 2 BDSG anzuwenden. Eine generelle Anwendung der Regelungen über die Rechte Betroffener auf die Verwendung personenbezogener Daten lässt sich nicht aus § 32 Abs. 2 Alt. 2 BDSG herleiten. Danach ist nur § 32 Abs. 1 BDSG für personenbezogene Daten, die nicht „in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden“, anzuwenden; nicht aber der gesamte Dritte Abschnitt des BDSG. 27

(1) Die Regelung des § 32 BDSG wurde durch Art. 1 Nr. 12 des „Gesetzes zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften“ vom 14. August 2009 (*BGBI. I S. 2814*) zum 1. September 2009 in Kraft gesetzt und kann auf den noch nicht erfüllten Anspruch des Klägers angewandt werden, denn Maßstab für die Überprüfung des angefochtenen Urteils ist insofern die Rechtslage zum Zeitpunkt der Revisionsentscheidung (*Musielak/Ball ZPO 7. Aufl. § 545 Rn. 6; Zöller/Heßler ZPO 28. Aufl. § 545 Rn. 7; AnwK-ArbR/Düwell § 73 ArbGG Rn. 60*). 28

(2) § 32 Abs. 2 BDSG enthält eine begrenzte Ausnahmeregelung zu § 32 Abs. 1 BDSG und kann nicht verallgemeinernd auf den gesamten Dritten Abschnitt des BDSG, so auch nicht auf die §§ 33 bis 35, bezogen werden. 29

(a) Schon nach seinem Wortlaut bezieht sich § 32 Abs. 2 BDSG ausschließlich auf die Anwendung des § 32 Abs. 1 BDSG. § 32 Abs. 1 BDSG ist allein materielle Rechtfertigungsnorm der Datenverwendung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. 30

(b) Die Absicht des Gesetzgebers war, wie sich aus den Materialien unzweifelhaft ergibt, mit Einführung des § 32 BDSG lediglich eine vorläufige und der Klarstellung dienende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz zu treffen, ohne damit die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Daten- 31

schutz in Beschäftigungsverhältnissen weiter auszudehnen (*BT-Drucks. 16/13657 S. 20 ff.; vgl. auch Schmidt RDV 2009, 193; Fröhlich ArbRB 2009, 300; Düwell dbr 12/2009 S. 10*).

(c) Eine dem gleichzeitig zum 1. September 2009 geänderten § 12 Abs. 4 BDSG entsprechende pauschale Bezugnahme auf die §§ 33 bis 35 BDSG hat § 32 Abs. 2 BDSG nicht aufgenommen (*vgl. zu § 12 Abs. 4 BDSG BT-Drucks. 16/13657 S. 18; Thüsing Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance Rn. 75; ders. NZA 2009, 865, 869*). 32

(d) Systematisch handelt es sich bei § 32 Abs. 2 BDSG lediglich um eine materielles Datenschutzrecht in Bezug nehmende Ausnahmegvorschrift. Die „Kopfnorm“ des Dritten Abschnitts (§ 27 Abs. 1 BDSG) überlagert sie nur, soweit sie reicht. Hinsichtlich der Verfahrens- und Sanktionsvorschriften des Datenschutzes für nicht öffentliche Stellen ist das nicht der Fall (*so etwa Gola/Schomerus § 32 Rn. 7 f.; Bergmann/Möhle/Herb Datenschutzrecht Stand April 2010 § 34 Rn. 8, 33; aA Däubler in Däubler/Klebe/Wedde/Weichert BDSG 3. Aufl. § 33 Rn. 4a; Däubler Gläserne Belegschaften? Rn. 512a*). 33

d) Der Anspruch folgt aus der nachwirkenden arbeitgeberseitigen Schutz- und Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB iVm. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG unter dem Gesichtspunkt des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung. 34

aa) Aus § 241 Abs. 2 BGB folgt, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner vertraglichen Schutz- und Rücksichtnahmepflicht auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen hat (*BAG 13. August 2009 - 6 AZR 330/08 - Rn. 31, AP BGB § 241 Nr. 4; 13. März 2008 - 2 AZR 88/07 - Rn. 44, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 87 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 73*). 35

(1) Bei der Frage, was die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht im Einzelfall gebietet, ist insbesondere auf die von den Grundrechten zum Ausdruck gebrachte Werteordnung der Verfassung Rücksicht zu nehmen (*vgl. Senat*). 36

12. September 2006 - 9 AZR 271/06 - Rn. 20, BAGE 119, 238). Danach dürfen der Arbeitgeber und seine Repräsentanten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen (BAG 13. März 2008 - 2 AZR 88/07 - Rn. 44, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 87 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 73; 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 65, BAGE 124, 295). Dies gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, solange dem Arbeitgeber persönlichkeitsrelevante Lebensbereiche des Arbeitnehmers aufgrund der vormaligen Arbeitsbeziehungen noch in besonderer Weise eröffnet sind (vgl. zum nachwirkenden Schutzgehalt des Arbeitsverhältnisses etwa BAG 14. Dezember 1956 - 1 AZR 29/55 - juris Rn. 41, BAGE 3, 332; 24. November 1956 - 2 AZR 345/56 - juris Rn. 6, BAGE 3, 139; 17. Januar 1956 - 3 AZR 304/54 - zu I der Gründe, AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 1; BGH 10. Juli 1959 - VI ZR 149/58 - AP BGB § 630 Nr. 2; MüArbR/Reichold 3. Aufl. § 83 Rn. 14; ErfK/Preis § 611 Rn. 752 ff.; MünchKommBGB/Müller-Glöge § 611 Rn. 1208 ff.).

(2) Zu dem nach Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG geschützten all-
gemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zählt das Recht auf
informationelle Selbstbestimmung. Dem Einzelnen ist danach gewährleistet,
grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen
Daten zu bestimmen (BAG 12. Januar 1988 - 1 AZR 352/86 - zu III 1 c der
Gründe, AP BPersVG § 75 Nr. 23). Der staatliche Schutz richtet sich gegen die
unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung oder Weitergabe der auf die
Einzelperson bezogenen, individualisierten oder individualisierbaren Daten
(BVerfG 1. September 2008 - 2 BvR 939/08 - Rn. 10, RDV 2008, 237; 4. April
2006 - 1 BvR 518/02 - Rn. 70, BVerfGE 115, 320; 12. April 2005 - 2 BvR
1027/02 - zu C I 1 b aa der Gründe, BVerfGE 113, 29). Der einzelne Bürger soll
mit hinreichender Sicherheit überschauen können, welche ihn betreffenden
Informationen über bestimmte Bereiche seiner sozialen Umwelt bekannt sind
und gegebenenfalls unter denkbaren Kommunikationspartnern kursieren
können (vgl. BVerfG 10. März 2008 - 1 BvR 2388/03 - Rn. 59, BVerfGE 120,
351; 11. Juli 2007 - 1 BvR 1025/07 - Rn. 12, NJW 2007, 3707; 13. Juni 2007
- 1 BvR 1550/03, 1 BvR 2357/04, 1 BvR 603/05 - Rn. 87, BVerfGE 118, 168).

37

Nicht erst gegen Verletzungen, sondern bereits gegen Gefährdungen oder Gefährdungslagen ist die grundrechtlich verbürgte Verhaltensfreiheit und Privatheit dem verfassungsrechtlichen Schutz unterstellt (vgl. *BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05, 1 BvR 1254/07 - Rn. 63 ff., BVerfGE 120, 378*). Dementsprechend kommt es für die Reichweite des Grundrechts nicht darauf an, ob die zu beachtenden persönlichen Daten inhaltlich besonders wertvoll bzw. sensibel oder für sich gesehen eher belanglos sind (vgl. *BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05, 1 BvR 1254/07 - Rn. 66, aaO*).

(3) Der grundrechtliche Schutz der informationellen Selbstbestimmung erschöpft sich nicht in einem Abwehrrecht gegen staatliche Datenerhebung und Datenverarbeitung (*BVerfG 10. März 2008 - 1 BvR 2388/03 - Rn. 58, BVerfGE 120, 351*). Im Sinne objektiver Normgeltung zeitigt der Schutzgehalt auch im Privatrecht Wirkung, indem er auf die Auslegung und Anwendung privatrechtlicher Vorschriften strahlt. Auch der Richter hat kraft Verfassung zu prüfen, ob Grundrechte von der Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften betroffen sind und diese gegebenenfalls im Lichte des Grundrechts ausgelegt und angewendet werden müssen (vgl. *BVerfG 23. Oktober 2006 - 1 BvR 2027/02 - Rn. 31 ff., WM 2006, 2270*). 38

Dabei vermittelt das allgemeine Persönlichkeitsrecht keine absolute, uneingeschränkte Herrschaft über bestimmte Informationen (*BVerfG 11. Juli 2007 - 1 BvR 1025/07 - Rn. 11, NJW 2007, 3707*). Die grundrechtliche Gewährleistung gilt vielmehr in den Grenzen der verfassungsmäßigen Ordnung (*BAG 26. August 2008 - 1 ABR 16/07 - Rn. 16, BAGE 127, 276*). Der Einzelne muss deshalb Einschränkungen im überwiegenden Allgemeininteresse im Rahmen der Verhältnismäßigkeit hinnehmen (*BVerfG 1. September 2008 - 2 BvR 939/08 - Rn. 10, RDV 2008, 237*). Die Rechtfertigungsanforderungen richten sich im Einzelnen nach dem Gewicht des Eingriffs, insbesondere der Art der betroffenen Information, dem Anlass und den Umständen der Erhebung, dem Personenkreis der Betroffenen sowie der Art der möglichen Datenverwertung (vgl. *BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05, 1 BvR 1254/07 - Rn. 76, BVerfGE 120, 378*). Für den Privatrechtsverkehr kann die Rechtsordnung 39

Pflichtenbindungen für persönlichkeitsrelevante Informationsverarbeitungen vorsehen, soweit dies hinreichend gewichtigen Belangen des Allgemeinwohls dient und angemessen ist (*BVerfG 11. Juli 2007 - 1 BvR 1025/07 - Rn. 13, aaO*).

bb) Aus dieser Ausstrahlung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers in Schutz- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitgebers gemäß § 241 Abs. 2 BGB folgt jedenfalls auch die Pflicht des Arbeitgebers, keine unrichtigen Daten über den Arbeitnehmer aufzubewahren. Dies muss der Arbeitnehmer durch sein auch nachvertragliches Einsichtsrecht kontrollieren können. 40

(1) Soweit das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung vor Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes durch das „Gesetz zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften“ vom 14. August 2009 angenommen hat, der nachvertragliche Arbeitnehmeranspruch auf Personalakteneinsicht setze voraus, dass der Arbeitnehmer ein konkretes berechtigtes Interesse darlegt (so etwa *BAG 11. Mai 1994 - 5 AZR 660/93 - zu III 2 a der Gründe, EzBAT BAT § 13 Nr. 30*), ist daran nicht festzuhalten. 41

(2) Bei der Einsichtnahme in Personalakten geht es lediglich um einen dem Beseitigungs- oder Korrekturanpruch vorgelagerten Transparenzschutz hinsichtlich des fremd geschaffenen und zeitlich aufbewahrten Meinungsbilds. Das ist aufgrund der geringeren Anspruchstiefe etwas anderes als die Beseitigung der etwaigen Grundlagen für dieses Bild. Zudem kann der Arbeitnehmer seine Rechte auf Beseitigung oder Korrektur unrichtiger Daten in seiner Personalakte nur geltend machen, wenn er von deren Inhalt bereits Kenntnis hat. Daran ändert auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nichts. Indem der Arbeitgeber die Personalakte des Arbeitnehmers über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus aufbewahrt, besteht für den Arbeitnehmer die Gefährdungslage der Verwendung unrichtiger Daten fort. Dies gilt insbesondere für Auskünfte gegenüber Dritten. 42

(3) Diese notwendige Sensibilität hinsichtlich personenbezogener Daten wird durch die zurzeit geltende Fassung des BDSG bestätigt. Nach § 32 Abs. 1 43

Satz 1 BDSG dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über dessen Begründung oder anschließend für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Die Regelung erfasst allein die Verwendung personenbezogener Daten „für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ (vgl. *Gola/Klug RDV 2009 Sonderbeilage zu Heft 4 S. 1, 3 f.*). Einer solchen Verwendung dienen auch Personalakten im formellen Sinn, da sie Informationen beinhalten, die (*materiell*) persönliche und beschäftigungsbezogene Inhalte des Arbeitsverhältnisses widerspiegeln. Im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes wird über den sachlichen Geltungsbereich des BDSG für nicht öffentliche Stellen hinaus auch die nicht dateibezogene Verwendung iSd. § 3 Abs. 2 BDSG in Form der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung (*iSv. § 3 Abs. 3 bis 5 BDSG*) gemäß § 32 Abs. 2 BDSG der Rechtfertigungspflicht unterworfen. Die Personalaktenführung ist als Aufbewahren im Sinn einer dauerhaften Verwahrung auf (*idR papierförmigen*) Datenträgern eine von § 3 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 BDSG erfasste Form des „Speicherns“ und auch im Fall loser Blattsammlungen den materiellen Rechtfertigungsanforderungen des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG unterlegt (vgl. *Gola/Schomerus § 32 Rn. 7*). Geschützt sind alle Beschäftigten iSd. § 3 Abs. 11 BDSG, also auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist (§ 3 Abs. 11 Nr. 7 Alt. 2 BDSG). Der Gesetzgeber hat dadurch im Bereich des Personalaktenrechts einen Ausgleich konkurrierender Rechtspositionen vorgenommen (*zum Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung von Unternehmen etwa BVerfG 27. Juni 1991 - 2 BvR 1493/89 - zu C II 2 c der Gründe, BVerfGE 84, 239; 17. Juli 1984 - 2 BvE 11/83, 2 BvE 15/83 - zu C II 3 a der Gründe, BVerfGE 67, 100*).

(4) Diese gesetzgeberische Interessenentscheidung des § 32 BDSG ist für die Beurteilung des nachvertraglichen Akteneinsichtsrechts von Bedeutung. Mit der Begrenzung der Datenverwendungsfreiheit korrespondiert die Beschränkung der Unabhängigkeit der Datenbeherrschung. Zwar bezieht der Gesetzgeber die Regelung des § 32 Abs. 2 BDSG allein auf § 32 Abs. 1 BDSG. Damit unterstellt er die nicht dateigemäße Aktenführung nur den materiellen Voraus-

44

setzungen rechtmäßiger Datenverwendung, nicht jedoch den übrigen verfahrensgemäßen Instrumentarien und Sanktionen des Dritten Abschnitts des BDSG. Daraus folgt jedoch nicht, dass den Betroffenen jede Transparenz der Achtung ihrer grundrechtserheblichen Rechtsposition versagt ist. Der nachwirkende, vertraglich ausgelöste Schutz des Persönlichkeitsrechts findet vielmehr bereits in § 32 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 und § 3 Abs. 11 Nr. 7 Alt. 2 BDSG ein hinreichend normiertes berechtigtes Interesse, sich über den personenbezogenen Datenbestand zu informieren. Jede andere Bewertung wäre mit der gesetzgeberischen Entscheidung zum Beschäftigtendatenschutz nach Beschäftigungsende unvereinbar. Das Personalaktenrecht unterliegt zudem schon nach bisheriger Rechtsprechung des Senats zwingend den Erfordernissen der Kontinuität, Vollständigkeit und Wahrheit (*Senat 18. November 2008 - 9 AZR 865/07 - Rn. 30 f., BAGE 128, 299; 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 - Rn. 28, BAGE 124, 203; 12. September 2006 - 9 AZR 271/06 - Rn. 23, BAGE 119, 238*). Der Arbeitgeber ist deshalb nicht befugt, Unterlagen oder Daten über Arbeitnehmer zu sammeln, die deren Einsichtnahme entzogen sind und deren Richtigkeit sie nicht überprüfen können (*Senat 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 - Rn. 30, aaO*).

cc) Das Personalakteneinsichtsrecht unterliegt keinen besonderen Geltendmachungserfordernissen. Es ist als „Ausfluss“ des fortlaufend zu beachtenden Persönlichkeitsrechts auch keiner Ausschlussfrist unterstellt (*vgl. BAG 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - zu A III der Gründe, BAGE 54, 365*).

II. Der vom Kläger weiterhin gestellte Hilfsantrag auf Herausgabe der Personalakte ist unbegründet. 46

1. Der Hilfsantrag fällt dem Senat zur Entscheidung an. Er ist - wie die Auslegung ergibt - als unechter Hilfsantrag auf den Fall des Erfolgs im Hauptantrag bezogen. 47

a) Die Antragstellung unterliegt als Prozesshandlung der Auslegung durch den Senat. Für die Auslegung von Prozesshandlungen ist auf den wirklichen 48

Willen abzustellen. Neben dem Wortlaut ist dazu die Antragsbegründung sowie das allseitige Verständnis der Verfahrensbeteiligten heranzuziehen.

b) Danach kann der Hilfsantrag nur als auf den Erfolgsfall im Hauptantrag bezogen aufgefasst werden. 49

aa) Der Kläger hebt in seiner Klagebegründung hervor, der Hilfsantrag diene der verstärkten Geltendmachung seiner Rechte, namentlich der Vorbeugung (*weiterer*) Aktenvorenthaltung sowie der Effektivierung des Zwangsvollstreckungsverfahrens. Diese Erwägung macht nur Sinn, wenn überhaupt ein Recht zur Kenntnisnahme besteht. 50

bb) Offensichtlich in dieser Weise haben auch sämtliche Verfahrensbeteiligten den Antrag aufgefasst, da weder in der Erwiderung der Beklagten noch in den abweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen nähere Ausführungen zu dem Hilfsantrag gemacht wurden. Dies hätte aber nahe gelegen, wenn es sich um einen echten Hilfsantrag handeln würde. 51

2. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger meint offenkundig mit der „gesamten Personalakte“ die bereits im Hauptantrag näher bezeichnete, vollständige Personalakte im formellen Sinn. Nach den hierzu gemachten Ausführungen ist dessen Kennzeichnung hinreichend bestimmt. 52

3. Der Hilfsantrag ist jedoch unbegründet. Die gesetzlichen Akteneinsichtsrechte aus § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG sowie die arbeitsvertragliche Nebenpflicht auf Schutz und Rücksichtnahme begründen keinen Anspruch auf Aktenherausgabe (*HaKo-BetrVG/Lakies 2. Aufl. § 83 Rn. 11; Fitting § 83 Rn. 11; Franzen in GK-BetrVG 9. Aufl. § 83 Rn. 25; Thüsing in Richardi § 83 Rn. 17; Bauer § 26 Anm. III; MüArbR/Reichold § 87 Rn. 18*). Andere Anspruchsgrundlagen sind nicht ersichtlich. 53

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 iVm. § 97 Abs. 1 ZPO.

54

Düwell

Vermerk

Krasshöfer

Der Richter am
BAG Dr. Suckow ist
infolge Urlaubs an
der Unterschrift ver-
hindert.

Düwell

Jungermann

Starke