

## **LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

**3 Sa 284/12**

5 Ca 1208/11

(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Datum: 18.10.2013

Rechtsvorschriften: § 1004 BGB; Art. 2 Abs. 1 GG; § 242 BGB

Leitsatz:

Weder nach § 242 BGB oder § 1004 BGB noch aus Art. 2 Abs. 1 GG kann der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Herausgabe von einfachen Gesprächsprotokollen, die der Arbeitgeber erstellt hat, begründen.

---

### **Urteil:**

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf, Gerichtstag Amberg – Az.: 5 Ca 1208/11 vom 20.03.2012 wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um Entschädigung nach dem AGG und in diesem Zusammenhang um die Herausgabe von Gesprächsprotokollen sowie um die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin noch ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen.

Die am 01.07.1960 geborene verheiratete Klägerin ist seit 02.11.1998 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 08.06.2011 zum 30.11.2011. Am 30.05.2011 kam es zu einem Personalgespräch, in dessen Verlauf die Klägerin ihren Vorgesetzten, den Zeugen P... beschuldigte, sie seit drei bis vier Jahren in einem Zeitabstand von acht Wochen zu sich geholt und persönlich gegängelt zu haben. Auf das Gesprächsprotokoll vom 30.05.2011 wird Bezug genommen (Bl. 14 d.A.). Am 30.06.2011 hat die Klägerin Herrn P... gegenüber der Beklagten in einem weiteren Gespräch beschuldigt, sie sexuell belästigt zu haben. Es kam zu weiteren Gesprächen am 06.07.2011 und am 07.07.2011. Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgebracht, dass Herr P... seit etwa 2000 Bereichsleiter Kundendienst und damit auch ihr Vorgesetzter sei. Die Vorfälle hätten etwa im Herbst 2006 begonnen und sich in ihrer Art und Intensität gesteigert. Herr P... habe ihr zunächst immer wieder angedroht, ihre Arbeitszeit zu ändern bzw. sie zu versetzen. Dann sei sie häufig von Herrn P... vom Arbeitsplatz aus mit in sein Büro genommen worden, wo er sie auch zu äußerstst privaten Dingen befragt habe. Am 10.05.2011 habe Herr P... versucht, die Klägerin an der Brust zu berühren, dies habe sie damals abwehren können. Seine Handlungen hätten sie in Ängste versetzt, sie habe nicht mehr essen und nicht mehr schlafen können. Nach dem Gespräch vom 30.05.2011 habe sie keine weiteren Gesprächsprotokolle erhalten. Darauf habe sie aber aufgrund ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts und aufgrund ihres informationellen Selbstbestimmungsrechts sowie aus nachwirkender Fürsorgepflicht, aus §§ 868 und 985 BGB und in entsprechender Anwendung des § 1004 BGB einen Anspruch. Die Beklagte halte die Einlassungen des Herrn P... für glaubwürdig, lege diese aber nicht offen und verletze die Klägerin damit in ihren Persönlichkeitsrechten. Die Klägerin habe gegenüber dem Verwaltungsratsvorsitzenden körperliche Besonderheiten des Herrn P... nicht beschreiben können, wenn seitens von Herrn P... keine unangemessene Behandlung der Klägerin erfolgt wäre. Seine Intimregion habe die Klägerin nur deshalb gesehen, weil dieser sie sexuell belästigt habe (Bl. 94 ff. d.A.). Bezüglich weiterer Einzelheiten zum Klägervorbringen wird auf die Schriftsätze vom 06.10.2011 nebst Anlagen (Bl. 1 ff. d.A.) vom 06.02.2012 (Bl. 61 ff. d.A.) und vom 19.03.2012 (Bl. 93 ff. d.A.) Bezug genommen. Zwar habe die Beklagte ihr ein am 10.01.2012 erstelltes qualifiziertes Zeugnis erteilt, diese erfülle aber nicht die Anforderungen des § 630 BGB. Es sei nicht vom Personalmanagement unterschrieben, es fehlten Angaben zu Flexibilität, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit sowie zur Arbeitsweise und zum Verhältnis gegenüber Kolleginnen. Die Verhaltensbeur-

teilung sei nicht akzeptabel, es würden auch Angaben zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die übliche Dankesformel fehlen (Bl. 76 ff. d.A.). Nach übereinstimmender Erledigterklärung bezüglich eines zunächst mit der Klage vom 06.11.2011 noch angekündigten Antrags des Inhalts, der Beklagten aufzugeben, Herrn P... aufzugeben, sich der Klägerin im Betrieb und auf dem dazugehörenden Parkplatz nicht zu nähern, beantragte die Klägerin erstinstanzlich nur noch:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Kopien der Protokolle über die Gespräche vom 30.06.2011, 06.07.2011 und 07.07.2011 herauszugeben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Kopien der Einlassungen von Herrn P... gegenüber der Beklagten herauszugeben.
3. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin eine Entscheidung nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber nicht unter 5.000,00 € liegen soll, nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 08.07.2011 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen.

Demgegenüber beantragt die Beklagte, die Klage abzuweisen.

Sie hat erstinstanzlich vorgetragen, dass sie die Vorwürfe der sexuellen Belästigung unverzüglich aufgeklärt habe. Sie habe Herrn P... angehört, dieser habe die Vorwürfe bestritten und im Einzelnen Einwände erhoben, die nachvollziehbar, schlüssig und glaubhaft waren. Er habe die Vorwürfe auch glaubhaft ausräumen können. Lediglich zur Vermeidung eines unschönen öffentlichen Prozesses sei der Klägerseite ein Vergleich angeboten worden, der allerdings nicht angenommen worden sei. Die Vorwürfe seien unberechtigt. Herr P... habe der Klägerin nicht mit Versetzung oder Änderung der Arbeitszeit gedroht, er habe zu keiner Zeit versucht, sich ihr körperlich anzunähern oder sie am 10.05. an deren Brust zu berühren. Eine Anspruchsgrundlage für die Herausgabeansprüche gebe es nicht. Die Klägerin habe die Vorgänge aus ihrer eigenen Wahrnehmung heraus geschildert. Eine Herausgabe von Kopien betreffend Herrn P... verletze dessen Rechte. Ei-

nen Anspruch aus dem AGG gebe es nicht, da hierfür kein substantiiertes Sachvortrag vorliege und die klägerischen Ausführungen unzutreffend seien.

Mit Teilurteil vom 20.03.2012 hat das Arbeitsgericht Weiden, Kammer Schwandorf die Klage mit Ausnahme der Ziffer 4. der Klageschrift vom 06.10.2011 abgewiesen. In der Entscheidung wurde die Kostenentscheidung dem Schlussurteil vorbehalten und der Streitwert auf 3.000,00 € festgesetzt.

Den Antrag auf Herausgabe der Kopien der Einlassungen von Herrn P... gegenüber der Beklagten und den Antrag bezüglich des Zeugnisses hat das Arbeitsgericht bereits als unzulässig, die übrigen Anträge als unbegründet abgewiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum Tatbestand und den Entscheidungsgründen des Teilurteils erster Instanz wird auf Bl. 137 bis 144 der Akten verwiesen.

Gegen dieses der Klägerin am 23.04.2012 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Weiden, Kammer Schwandorf hat die Klägerin mit Berufungsschrift vom 23.05.2012, eingegangen beim Landesarbeitsgerichts Nürnberg am 23.05.2012 Berufung eingelegt. Die Berufungsbegründungsschrift war bis 03.08.2012 verlängert worden, sie ist auch zu diesem Zeitpunkt beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen.

Die Klägerin meint, es liege ein Verstoß des Erstgerichts gegen die Pflicht aus § 139 Abs. 1 ZPO vor auf das Hinwirken zur Stellung sachdienlicher Anträge. Mit der Abweisung des Antrags zu 2) aus der Klageschrift habe die Klägerin und Berufungsklägerin nicht rechnen müssen, weil kein vorheriger Hinweis nach § 139 ZPO erfolgt sei. Aus dem Prozessstoff sei eindeutig klar gewesen, dass die Klägerin Kopien der Einlassung des Herrn P... zu den von ihr in Bezug auf seine Person erhobenen Vorwürfe haben wollte und wolle. Es könne nicht sein, dass die Beklagte und Berufungsbeklagte die Klägerin in drei Terminen ausgiebig befrage, hierüber Protokolle erstelle und dann die entsprechenden Einlassungen des Herrn P... zum Inhalt der aufgrund der Aussagen der Klägerin erstellten Protokolle nicht herausgebe. Gerade unter der Geltung des AGG habe die Beklagte aufgrund des damals noch mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnisses eine fortwirkende arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die sich auf die Herausgabe der Einlassungen des Herrn P... beziehe. Die Anspruchsgrundlage ergebe sich mindestens aus § 823 i.V.m.

§ 1004 BGB. Auch sei der Zeugnisanspruch nicht erloschen. Das erteilte Zeugnis weise kein Einstellungsdatum aus. Auch fehle die Ortsangabe. Im Übrigen sei es üblich, dass bei der Beklagten Zeugnisse durch zwei Personen unterzeichnet würden. Da der Klägerin zudem gute Leistungen attestiert wurden, habe sie aufgrund der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 21.05.2008, Az.: 12 Sa 565/08 auch Anspruch auf die Dankesformel. Rechtsfehlerhaft habe das Erstgericht auch das Bestehen eines Herausgabeanspruchs der Klägerin auf vollständige Kopien der Protokolle über die Gespräche vom 20.06., 06.07. und 07.07.2011 abgelehnt. Schon aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten und aufgrund von § 823 i.V.m. § 1004 BGB habe die Klägerin einen Anspruch auf Herausgabe der Protokolle, die beklagtenseitig über die Aussagen erstellt wurden. Die Klägerin habe bei den Gesprächen, die dem Gespräch vom 30.05.2011 folgten darauf vertraut, dass sie wiederum vollständige Kopien ihre Aussage bekommen würde. Hätte sie Anlass zu der Annahme gehabt, die bei späteren Gesprächen erstellten Protokollen nicht in Kopie zu erhalten, hätte sie die Erstellung von Protokollen untersagt. Die Klägerin beantragt daher:

das Teilurteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf -, Gerichtstag Amberg, Aktenzeichen: 5 Ca 1208/11, vom 20.03 2012 abzuändern und wie folgt zu erkennen:

- a) die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, der Klägerin und Berufungsklägerin vollständige Kopien der Protokolle über die Gespräche vom 30.06.2011, 06.07.2011 und 07.07.2011 herauszugeben;
- b) die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, der Klägerin vollständige Kopien der Protokolle über die Einlassungen des Herrn P... zu den von der Klägerin und Berufungsklägerin der Beklagten und Berufungsbeklagten geschilderten Vorwürfen in Bezug auf Herrn P... herauszugeben;
- c) der Klägerin und Berufungsklägerin ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen  
und der Beklagten und Berufungsbeklagten die Kosten beider Rechtszüge aufzuerlegen.

Demgegenüber beantragt die Beklagte,  
die Berufung zurückzuweisen.

Sie unterstützt den Inhalt des erstgerichtlichen Urteils und meint, die Klägerin könne ihren vermeintlichen Anspruch weder auf § 823 BGB i.V.m. § 1004 BGB sowie auf das HGB

stützen. Ein Persönlichkeitsrechtsverletzung durch die Klägerin durch die Nichtherausgabe der Protokolle sei ausgeschlossen. Darüber hinaus sei der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses erfüllt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Parteivorbringens wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst ihren Anlagen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 c ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO.

#### **B.**

Die Berufung ist als unbegründet zurückzuweisen.

Die Ausführungen in den Entscheidungsgründen sind zutreffend dargestellt, so dass darauf gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen werden kann. Auf die ergänzenden Ausführungen der Klägerin in der Berufungsinstanz können den Klageanträgen nicht zum Erfolg verhelfen. Die rechtlichen Gründe hierfür seien noch einmal kurz zusammengefasst:

Zutreffend hat das Erstgericht festgestellt, dass der Antrag auf Erteilung eines Zeugnisses zu unbestimmt ist. Die Klägerin hat bereits ein qualifiziertes Zeugnis erhalten und begehrt hier Änderungen bzw. Ergänzungen. Wenn der Arbeitgeber nach den zutreffenden Feststellungen des Erstgerichts schon ein den gesetzlichen Vorgaben formell genügendes Zeugnis erteilt hat, scheidet unabhängig von der Frage, ob damit der Zeugnisanspruch nach § 109 GewO bereits erfüllt ist oder nicht, eine Klage mit einem allgemeinen Leistungsantrag aus. Die Klägerin kann nicht mehr auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses klagen, weil der Klageantrag zu unbestimmt ist. Das bereits erteilte Zeugnis erfüllt nach der zutreffenden Feststellung des Erstgerichts formal die Anforderungen an ein Zeugnis. Verhalten und Leistungen wurden bewertet, die Unterschrift durch einen Vorgesetzten liegt zumindest formell vor. Soweit die Klägerin behauptet, Herr P... sei nicht der Vorgesetzte gewesen und damit zur Zeugnisunterzeichnung nicht berechtigt, hätte sie insoweit einen Zeugnisberichtigungsantrag stellen müssen. Dies hat sie jedoch auch in der Berufungsinstanz nicht getan. Nach der Entscheidung des BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 gibt es ohnehin keinen Anspruch auf die Schlussformulierung eines Arbeitszeugnisses und auch keinen Anspruch auf Dankes- und Wunschformel.

Das fehlende Datum führt nicht zur Zulässigkeit der Leistungsklage auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses. Auch insoweit hätte die Klägerin einen vorformulierten Berichtigungsantrag stellen müssen. Zutreffend hat das Erstgericht daher den Antrag auf Zeugniserteilung bereits als unbestimmt verworfen. Der Klägerin steht auch kein Herausgabeanspruch bezüglich der Protokolle zu. Die Anspruchsgrundlage für die Protokollherausgabe ist nicht ersichtlich. Die Klägerin ist weder Eigentümerin noch Besitzerin der Protokolle. Es handelt sich hier auch nicht um Arbeitspapiere, deren Herausgabe die Arbeitgeberseite gegebenenfalls schuldete, denn darin sind nach dem Klägervortrag keine Erklärungen oder Bescheinigungen der Beklagten enthalten. Vielmehr hat die Klägerin die in den Gesprächen freiwillig die Angaben gegenüber dem Beklagtenvertreter gemacht. Das Recht zur Protokollierung kann die Klägerin der Beklagten auch nicht untersagen. Ein Herausgabeanspruch der Klägerin folgt auch nicht aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht oder dem hierzu zählenden Recht auf informative Selbstbestimmung, Art. 2 Abs. 1 GG. Dabei handelt es sich um Abwehrrechte, die sich zwar auch im Privatrecht auswirken können, aber keinesfalls einen Herausgabeanspruch nach den Feststellungen des Erstgerichts begründen können. Ein entsprechender Anspruch kann auch nicht aus § 1004 BGB

oder aus nachwirkender Fürsorgepflicht hergeleitet werden. Eine Anspruchsgrundlage für die Erstellung von Kopien und Herausgabe bezüglich der Protokolle gibt es in Übereinstimmung mit den Feststellungen des Erstgerichts nicht. Die Beklagte ist auch nicht zur Herausgabe der Protokollkopien nach § 242 BGB verpflichtet. Die Klägerin ist für den vorliegenden Prozess nicht auf die Protokolle angewiesen, da sie selbst wissen muss, was sie der Beklagten an den besagten Tagen berichtet hat. Die Beklagte ist auch nach den Bestimmungen des AGG nicht verpflichtet, die Klägerin über das Ergebnis der Beschwerde zu informieren. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.04.2013 Az. 8 AZR 287/08 hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Auskunft über die begründete Absage bzw. über die von der Beklagten getroffene Personalentscheidung um mögliche Diskriminierungsgründe für einen Anspruch nach § 15 AGG zu begründen.

In analoger Anwendung dieser Entscheidung des BAG besteht auch im vorliegenden Fall dieser Anspruch nicht, wenn die Klägerin behauptet, dass sie die Protokolle deswegen benötigt, um wegen der sexuellen Belästigung einen Prozess führen zu können.

Der Klägerin ist es unbenommen, die Vorwürfe der sexuellen Belästigung aus ihrer eigenen Wahrnehmung schriftlich zu schildern und Beweis dafür anzubieten. Protokolle haben insoweit ohnehin keinen Beweiswert und sind auch kein geeignetes Beweismittel. Im Übrigen ist auch keine Partei gehalten, der Gegenseite erst Material für einen angestrebten Prozesssieg zu verschaffen (BGH vom 11.06.1990, 2 ZR 159/89). Es handelt sich hier um eine unzulässige Ausforschung, da eine Herausgabe nicht dazu führen kann, dass sich der Beweispflichtige erst Kenntnis bezüglich des begehrten Anspruchs verschaffen kann. Nach alledem war die Berufung gegen die in dem Teilurteil abgewiesenen Anträge der Klägerin zurückzuweisen.

### C.

1. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits hinsichtlich der erfolglosen Berufungsverfahrens über das Teilurteil zu tragen.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Bär  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

Bühler  
ehrenamtlicher Richter

Richter  
ehrenamtlicher Richter