
Datum: 25.08.2020
Gericht: Landgericht Köln
Spruchkörper: 3. Zivilkammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 O 208/19
ECLI: ECLI:DE:LGK:2020:0825.3O208.19.00

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages.

Tatbestand:

- Die Klägerin macht Ansprüche anlässlich einer arbeitsmedizinischen Untersuchung durch die Beklagte am 04.10.2018 geltend. 1 2
- Die Klägerin war als Ärztin bei der S GmbH („S“) angestellt, deren betriebsärztliche Einrichtung die Beklagte ist. 3
- Zu der arbeitsmedizinischen Untersuchung der Klägerin durch die Beklagte kam es, weil sich die S im September 2018 aufgrund von Verhaltensweisen der Klägerin bei der Arbeit veranlasst sah, Maßnahmen zu ergreifen; die Einzelheiten und der Kontext dieser Verhaltensweisen der Klägerin sind streitig. Die Stations- und Pflegeleitung nahmen zu den zu den Vorfällen am 20.09.2018 dahingehend Stellung, dass man das Arbeitsverhalten der Klägerin als bedrohlich empfinde bzw. dass dieses unberechenbar sei. Die leitende Oberärztin äußerte mit E-Mail vom 20.09.2018, dass die Klägerin gegenwärtig über keine ausreichende Konzentrationsfähigkeit und Belastbarkeit sowie Selbstreflexion verfüge, um die ihr obliegenden Dienste verantwortungsvoll leisten zu können. Hierauf entschied die S, die Klägerin von dem bevorstehenden 24-Stunden-Dienst am Samstag, den 22.09.2018 zu entbinden und teilte ihr dies in einem noch am Donnerstag, den 20.09.2018 stattfindenden Gespräch mit. 4

Auf Anfrage der S reservierte die Beklagte einen Termin zur vertrauensärztlichen Untersuchung der Klägerin am 04.10.2018. Mit E-Mail vom 02.10.2018 schilderte die Personalmanagerin der S der Beklagten den Hintergrund der Bitte um arbeitsmedizinischer Untersuchung unter Bezugnahme auf die Stellungnahmen ihrer Führungskräfte sowie des eigenen Eindrucks des Verhaltens der Klägerin, welches sie als befremdlich und wirr schilderte.

Die vertrauensärztliche Untersuchung fand dann am 04.10.2018 statt. Im Anschluss an den Termin berichtete die Beklagte, in Person die untersuchende Ärztin der S mit Schreiben vom 04.10.2018 (Bl. 62) über die Untersuchung wie folgt:

„Im Rahmen des Termins wurde [die Klägerin] von mir ausführlich beraten. Eine Entbindung von der Schweigepflicht liegt leider nicht vor. Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist [die Klägerin] körperlich einsetzbar für leichte bis mittelschwere körperliche Tätigkeiten (...). Die Einschätzung (...) psychischer Einsatzfähigkeit sollte durch einen psychiatrischen Fachgutachter erfolgen.

Bis eine Stellungnahme zur Einschätzung der Einsatzfähigkeit des Fachgutachters vorliegt, empfehle ich Ihnen aus arbeitsmedizinischer Sicht [die Klägerin] freizustellen.“

Als Gutachter empfehlen wir: (...)“

Die S befürwortete die Empfehlungen der Beklagten und bat diese unter dem 05.10.2018 um Beauftragung des vorgeschlagenen Fachgutachters. Mit Schreiben vom 12.10.2018 wandte sich die Klägerin über ihre Prozessbevollmächtigten an die Beklagte und kritisierte die Empfehlungen der Beklagten; zu den Untersuchungsterminen bei dem beauftragten Fachgutachter erschien die Klägerin nicht.

Im Zusammenhang mit den Vorgängen sprach die S eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin aus. Gegen die Kündigung erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Köln zu dem Aktenzeichen 11 Ca 7343/18 und verkündete der Beklagten den Streit; das Verfahren wurde am 16.05.2019 durch Vergleich beendet.

Die Klägerin behauptet, die Beklagte habe sie in Verletzung ihrer ärztlichen (Verschwiegenheits-)Pflichten bei ihrer Arbeitgeberin diskreditiert und macht sie verantwortlich für den Verlust des Arbeitsplatzes durch Rufschädigung. Sie begehrt von der Beklagten Auskunft bzgl. der von ihr geführten und die Klägerin betreffenden Akte und rügt die Vollständigkeit der ihr zur Verfügung gestellten Informationen.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe aufgrund der durch die Pflichtverletzungen der Beklagten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchung erlittenen Leiden, einschließlich des Arbeitsplatzverlusts ein Schmerzensgeld zu, welches sie in Höhe von mindestens drei Bruttomonatsgehältern beziffert.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ihre Personal-/Krankenakte mit sämtlichen Krankenunterlagen und Arztunterlagen über sämtliche Behandlungen zwecks Einsichtnahme zu übergeben;

2. hilfsweise zu dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Kopie der Personal-/Krankenakte mit sämtlichen Krankenunterlagen und Arztunterlagen über

sämtliche Behandlungen zu übergeben, Zug um Zug gegen Zahlung der dafür erforderlichen Kosten;

3. die Beklagte zu verurteilen, erforderlichenfalls die Vollständigkeit der vorbezeichneten Akte an Eides statt zu versichern; 17

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ein angemessenes, in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld, mindestens jedoch 13.200 €, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 18

Die Beklagte beantragt, 19

die Klage abzuweisen. 20

Die Beklagte begegnet der Klage mit Unverständnis. Sie bestreitet die Haftungsgrundlagen für einen Schadensersatzanspruch und behauptet hinsichtlich der geltend gemachten Auskünfte, sie habe der Klägerin den vollständigen Akteninhalt in Zusammenhang mit der arbeitsmedizinischen Untersuchung bereits vorprozessual zur Verfügung gestellt und mit unbeantwortetem Fax vom 15.02.2019 auch die Unterlagen aus den Vorjahren angeboten. 21

Mit Schriftsatz vom 09.05.2019 hat die Beklagte die vollständige von ihr in Betreff der Klägerin geführte Patientenakte übersandt; die Klägerin hat die Richtigkeit der übersandten Unterlagen in Abrede gestellt. 22

Entscheidungsgründe: 23

Die Klage hat keinen Erfolg. 24

I. 25

Die Klage ist zwar zulässig, insbesondere ist das angerufene Gericht mangels ausschließlicher Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach § 2 Abs. 1 Nr 4 lit. b) ArbGG sachlich zuständig, denn die Beklagte ist keine Sozialeinrichtung im Sinne der vorgenannten Vorschrift. Nach den Grundsätzen von BGH, Beschluss vom 03.04.2019 – IV ZB 17/18 liegt eine solche Einrichtung vor, wenn durch diese eine soziale Leistung des Arbeitgebers nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse erfolgt, wobei sich die soziale Leistung als eine solche des Arbeitgebers darstellen muss. 26

Der Betriebsarzt erbringt indes regelmäßig schon keine Leistungen an den Arbeitnehmer, sondern an den Arbeitgeber, welcher ihn zur Erfüllung seiner Pflichten der Arbeitsgesundheit und -sicherheit betraut. Dies mag ausnahmsweise anders zu beurteilen sein, soweit eine betriebsärztliche Einrichtung medizinische Leistungen z.B. in Form einer Grippeimpfung (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.2017 – 8 AZR 853/16) an Arbeitnehmer erbringt, nicht jedoch bei der hier vorliegenden regelmäßigen Tätigkeit des Betriebsarztes als die von dem Arbeitgeber hinzugezogene Einrichtung zur Überprüfung der arbeitsmedizinischen Einsatzfähigkeit seiner Arbeitnehmer. 27

II. 28

Die Klage ist jedoch unbegründet. Die geltend gemachten Ansprüche stehen der Klägerin aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. 29

30

1.

Hinsichtlich der geltend gemachten Auskunftsrechte kann dahin stehen, ob als 31
Rechtsgrundlage hier § 630g Abs. 1 BGB oder Art. 15 DS-GVO in Betracht kommt; beide
Vorschriften regeln in der Rechtsfolge keinen Herausgabeanspruch, sodass der Hauptantrag
zu 1) schon aus diesem Grund keinen Erfolg haben konnte.

Der mit dem Hilfsantrag zu 2) geltend gemachte Anspruch besteht deshalb nicht, weil er 32
jedenfalls im Wege der Erfüllung nach § 362 Abs. 1 BGB untergegangen ist. Es bedarf
hierbei keiner Entscheidung, ob bereits die vorprozessuale Übersendung eine Erfüllung
darstellte, denn jedenfalls durch Übersendung der Unterlagen in der Anlage zum Schriftsatz
der Beklagten vom 09.05.2019 ist Erfüllung eingetreten.

Die Klägerin hat die Vollständigkeit der übersandten Dokumentation nicht bestritten; nach 33
Übersendung der Aktenabschrift hat sie sich lediglich mit Nichtwissen dazu erklärt, dass
Akteninhalt richtig von der Beklagten aufgenommen worden sei und im Übrigen nur gerügt,
dass die Dokumentation nicht schon zuvor, insbesondere nicht während des
arbeitsgerichtlichen Verfahrens, vollständig übersandt worden sei.

Dessen ungeachtet bestehen an der Vollständigkeit der übersandten Dokumentation 34
allerdings keine vernünftigen Zweifel. Die abschriftlich übersandte Akte enthält zu der
arbeitsmedizinischen Untersuchung am 04.10.2018 neben den umfangreichen
handschriftlichen Notizen der untersuchenden Ärztin auch einen Entwurf ihres
Antwortschreibens auf das Anwaltsschreiben der Klägerin vom 12.10.2018, welcher nie
ausgefertigt wurde. Auch die Dokumentation von arbeitsmedizinischen Untersuchungen und
Vorgängen im Übrigen, beginnend mit dem von der Klägerin ausgefüllten Fragebogen im
Rahmen der Einstellungsuntersuchung am 10.02.2009, wirft keine Zweifel an ihrer
Vollständigkeit auf.

2. 35

Sofern die Klägerin die Richtigkeit der erteilten Auskünfte rügt, betrifft dies den mit dem 36
Antrag zu 3) geltend gemachten Anspruch auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung,
der aus dem Rechtsgedanken des § 259 Abs. 2 BGB folgt. Hiernach kann ein
Auskunftsberechtigter die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung des
Auskunftsverpflichteten verlangen, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass die Auskünfte
nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt wurden.

Einen solchen Anspruch hat die Klägerin allerdings nicht dargetan. Sie hat hierzu keinen 37
Vortrag in das Verfahren eingebracht, sondern lediglich die Ansicht vertreten, ein bloßer
Verweis auf eine selbsterstellte Patientenakte reiche zur Annahme ihrer Richtigkeit nicht aus.
Dieser Ansicht vermag die Kammer allerdings nicht zu folgen, denn nach allgemeinen
Grundsätzen hat der Antragsteller darzulegen, dass die Voraussetzungen des von ihm
geltend gemachten Anspruchs vorliegen. Bei einem Anspruch auf Abgabe einer
eidesstattlichen Versicherung kann er sich daher nicht darauf beschränken, die Richtigkeit
der erteilten Auskünfte mit Nichtwissen zu bestreiten. Er hat vielmehr diejenigen Gründe zu
benennen, welche die Annahme rechtfertigen, dass die Auskünfte nicht mit der erforderlichen
Sorgfalt und damit möglicherweise nicht richtig erteilt wurden, auch um eine Erklärung des
Anspruchsgegners hierzu überhaupt erst zu ermöglichen. Schon aus prozessualer Sicht ist
somit im Mindestmaß zu verlangen, dass konkrete Anhaltspunkte für Zweifel an der
sorgfältigen und richtigen Erteilung der Auskünfte vorgetragen werden; schon diesen
Mindestanforderungen genügt das klägerische Vorbringen jedoch nicht.

3.	38
Auch ein Anspruch auf Schmerzensgeld besteht nicht, denn ein immaterieller Schadensersatz steht der Klägerin weder aus Vertrag noch aus Delikt zu.	39
Ein vertraglicher Anspruch ist nicht ersichtlich, da ein Behandlungsvertrag mit dem Betriebsarzt regelmäßig nicht zustande kommt. Dieser wird nämlich – und so auch hier – in der Regel ausschließlich als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers tätig, sodass sich Schadensersatzansprüche aus positiver Vertragsverletzung nur gegen den Arbeitgeber, nicht aber gegen den Betriebsarzt richten (vgl. LG Paderborn, Urteil v. 15.05.2001 – 2 O 42/01; ebenso BAG, Urteil vom 21.12.2017 – 8 AZR 853/16, allerdings die Ausnahme einer Grippeimpfung entscheidend).	40
Auch ein deliktischer Anspruch nach §§ 823 ff. BGB scheidet mangels Rechtsgutsverletzung aus. Durch die Untersuchung und Beratung ist es nicht zu einer Gesundheitsverletzung der Klägerin gekommen und auch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrecht bzw. Datenschutzrechten der Klägerin aufgrund der Weitergabe von Informationen in dem Untersuchungsbericht ist unter keinem rechtlichen oder tatsächlichen Gesichtspunkt ersichtlich.	41
Betriebsärzten obliegt es nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 ASiG, Arbeitnehmer für den Arbeitgeber zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und unter dem arbeitsmedizinischen Untersuchungsauftrag des Arbeitgebers auszuwerten. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sind Betriebsärzte nach § 8 Abs. 1 S. 3 ASiG nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten. Hieraus folgt, dass der Betriebsarzt in dem Fall, dass eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer nicht vorliegt, den Arbeitgeber ausschließlich über das Ergebnis der Auswertung der arbeitsmedizinischen Untersuchung unterrichten darf, nicht jedoch die dem berichteten Ergebnis zugrunde liegenden Erkenntnisse aus der Untersuchung – insbesondere festgestellte oder vermutete Erkrankungen oder sonstige Befunde – weitergeben darf.	42
Die in dem Untersuchungsbericht der untersuchenden Ärztin der Beklagten an die S weitergegebenen Informationen gehen über die Weitergabe des Ergebnisses der arbeitsmedizinischen Untersuchung jedoch nicht hinaus. Sie betrafen ausschließlich die von der S in Auftrag gegebene arbeitsmedizinische Bewertung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin. Zum einen mit Bezug auf die physische Arbeitsfähigkeit, dessen Umfang die Beklagte feststellen konnte und der S konkret mitteilte, und zum anderen auf die psychische Arbeitsfähigkeit, bzgl. derer die Beklagte tatsächlich – die Klägerin scheint anderes geltend zu machen – keinerlei Auskünfte erteilt, sondern nur auf eine psychiatrische Begutachtung verwiesen hat. Über das Ergebnis der Auswertung der Untersuchungsergebnisse hinausgehende Auskünfte, insbesondere diejenigen Diagnosen, Verdachtsmomente oder sonstige Befunde, die Anlass zu der Empfehlung einer psychiatrischen Begutachtung der Klägerin gegeben hatten, wurden jedoch gerade nicht erteilt und hierbei sogar ausdrücklich auf eine fehlende Entbindung von der Schweigepflicht hingewiesen.	43
Weder die Tatsache, dass eine weitergehende Begutachtung empfohlen wurde, noch dass der Fachbereich des einzuholenden Gutachtens genannt oder die Freistellung empfohlen wurde, stehen dem entgegen. Denn diese Informationen waren sämtlich arbeitsmedizinisch notwendig für die S, die gesetzlich dazu verpflichtet ist, die arbeitsmedizinische Sicherheit ihrer Beschäftigungsverhältnisse sicherzustellen. Durch die Information ihrer	44

betriebsärztlichen Einrichtung musste sie daher in die Lage versetzt werden, die zu der Erfüllung dieser Pflichten notwendigen Maßnahmen zu ergreifen – dies mit der Folge, dass die Beklagte die arbeitsmedizinisch weiter zu veranlassenden Maßnahmen konkret zu benennen hatte.

Nichts anderes hat die Beklagte allerdings getan, denn sie hat entgegen der Ansicht der Klägerin keine Zweifel an der psychischen Einsatzfähigkeit als solche geäußert, sondern nur mitgeteilt, dass zur Einschätzung der psychischen Einsatzfähigkeit die Einholung eines psychiatrischen Fachgutachtens empfohlen werde. Auch die Empfehlung der Freistellung bis zum Vorliegen der Ergebnisse der Begutachtung begegnet keinen Bedenken, denn mit dieser Empfehlung ging keinerlei Präjudiz für eine fehlende psychische Einsatzfähigkeit einher, es handelte sich vielmehr um eine gebotene präventive Maßnahme. Anhand des Vorgeschehens, namentlich der Stellungnahmen und Schilderungen der anderen Arbeitnehmer, insbesondere der Vorgesetzten der Klägerin, erschließt sich im Übrigen zwanglos, dass eine psychiatrische Begutachtung und Freistellung der Klägerin bis zum Vorliegen des Ergebnisses geboten war. Hierbei kam es auch nicht darauf an, ob die Einschätzungen zutreffend waren. Die S war mit Blick auf die verantwortungsvolle ärztliche Tätigkeit der Klägerin vielmehr aus präventiven Gesichtspunkten heraus gehalten, diese zunächst als wahr zu unterstellen und eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Einsatzfähigkeit der Klägerin zu veranlassen. 45

III. 46

Die prozessualen Nebenentscheidungen haben ihre Grundlage in §§ 91 Abs. 1 S. 1, 709 S. 1 und S. 2 ZPO. 47

Der Streitwert wird auf 18.200 EUR festgesetzt. 48