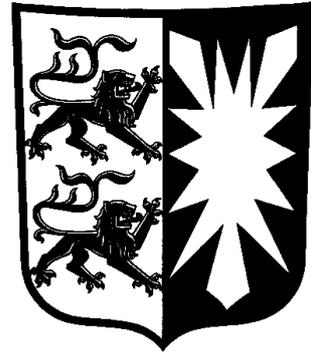


**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 325/17**  
6 Ca 1186 b/17 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.12.2017

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.12.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ...als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.06.2017 – 6 Ca 1186 b/17 – teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger, vertreten durch seinen Betreuer, Einsicht in den für den Zeitraum 2015/2016 zur Vorlage beim Kreis S. (Fachdienst Eingliederungshilfe) gefertigten Entwicklungsbericht/Förderplan für den Kläger zu gewähren.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.**

---

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Betreuer des Klägers als dessen gesetzlicher Vertreter einen Entwicklungsbericht herausgeben bzw. ihm Einsicht in den Bericht gewähren muss.

Die Beklagte betreibt mehrere Behindertenwerkstätten gemäß SGB IX. Der Kläger wurde auf Grundlage des Werkstattvertrags vom 10.06.2011 im Rahmen der Eingliederungshilfe in der Werkstatt in B. O. beschäftigt (Anlage K 7 = Bl. 54 ff. d. A.). In § 10 des Werkstattvertrages heißt es:

#### **„Schweigepflicht und Datenschutz**

1. Die Werkstatt verpflichtet sich, den Datenschutz und die Schweigepflicht bezüglich der persönlichen Daten des Beschäftigten zu wahren.
2. Der Beschäftigte kann Einsicht in seine Personalakten/Betreuungsdokumentation erhalten.
3. Sofern es im Einzelfall erforderlich ist, entbindet der Beschäftigte durch gesonderte Erklärung die betroffenen Stellen (Arzt, Agentur für Arbeit, Gutachter, etc.) von deren Schweigepflicht. Das Notfallblatt kann an den Arzt, die Leistungs- und Befähigungsberichte können an den Sozialversicherungsträger herausgegeben werden.
4. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit Zustimmung des Beschäftigten erfolgen, soweit nicht gesetzliche Regelungen die Weitergabe erforderlich machen.“

Mittlerweile ist der Kläger in einer anderen Einrichtung der Beklagten beschäftigt.

Der Kläger steht unter Betreuung. Zum Betreuer ist Herr L. bestellt. Der Aufgabenkreis des Betreuers umfasst nach dem Betreuerausweis (Anlage K 1 = Bl. 5 d. A.):

- Vermögenssorge,
- Sorge für die Gesundheit,
- Vertretung vor Ämtern, Behörden und Institutionen,
- Wohnungsangelegenheiten und
- Aufenthaltsbestimmung

sowie im Rahmen dieses Aufgabenkreises die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung.

Der Kreis S. trägt die Kosten des Werkstattplatzes des Klägers. Der Betreuer muss für den Kläger vor Ablauf des Bewilligungszeitraums beim Kreis die Weiterbewilligung der Maßnahme beantragen. Die Beklagte fertigt im Rahmen der Leistungsvereinbarung mit dem Kreis jährlich einen Entwicklungsbericht/Förderplan (im Folgenden: Entwicklungsbericht; vgl. beispielhaft Anlage K 8 = Bl. 63 f. d. A.). Den Entwicklungsbericht, der auch Teil der Betreuungsdokumentation ist, legt sie dem Kreis vor Ablauf des Bewilligungszeitraums vor. Anschließend beraumt der Kreis ein sog. Hilfeplangespräch an, an dem der Hilfeplaner des Kreises, Vertreter der Leistungsanbieter (z.B. der Werkstatt), der betreute Kläger und sein Betreuer teilnehmen. Nach dem Gespräch entscheidet der Kreis als Leistungsträger über die (Weiter) bewilligung der Maßnahme. Zuletzt hat ein Hilfeplangespräch im Jahr 2016 stattgefunden.

Der Betreuer des Klägers hat mit der Klage Herausgabe einer Kopie des Entwicklungsberichts für den Zeitraum 2015/2016 verlangt. Er hat gemeint, ein Herausgabeanspruch bestehe. Einer Einwilligung des Klägers, die unstreitig nicht erteilt wurde, bedürfe es nicht, da es sich bei der Betreuung um eine gesetzliche Vertretungsmacht handele.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den für den Zeitraum 2015/2016 zur Vorlage beim Kreis S. (Fachdienst Eingliederungshilfe) gefertigten Entwicklungsbericht/Förderplan bezüglich des Klägers Herrn M. K. in Form einer Ablichtung an den gesetzlichen Vertreter Herrn V. L. herauszugeben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, ohne Einwilligung des Klägers, der unstreitig nicht geschäftsunfähig ist, dürfe sie den Entwicklungsbericht nicht an den Betreuer herausgeben. Dieser müsse sich an den Kreis wenden und den dort vorliegenden Entwicklungsbericht unter Berufung auf das Informationsfreiheitsgesetz des Landes Schleswig-Holstein einsehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Der Herausgabeanspruch des Klägers ergebe sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Klägers und aus § 10 Nr. 4 des Werkstattvertrages. Die Beklagte müsse den Entwicklungsbericht auch an den Betreuer des Klägers herausgeben. Denn die Angelegenheit betreffe dessen Aufgabenkreis. Der Betreuer benötige die in dem Bericht steckenden Informationen, um Entscheidungen für den Kläger treffen zu können, insbesondere zur Frage, inwieweit die Beklagte ihren vertraglichen Pflichten nachgekommen ist und ob aus ihren Angaben irgendwelche Folgerungen für den Bereich der Gesundheitsorge gezogen werden können. Die Vertretungsmacht des Betreuers bestehe im Außenverhältnis unbeschränkt, außer für höchstpersönliche Geschäfte. Um solche gehe es hier nicht. Eine effektive Wahrnehmung des Aufgabenkreises Gesundheitsorge sei ohne Kenntnis von Daten über den Gesundheitszustand des Klägers unmöglich. Der Antrag sei auch deshalb begründet, weil dem Betreuer die Vermögenssorge übertragen worden sei und die Beklagte einen Bericht für den Kostenträger erstellt habe. Der Betreuer müsse ferner prüfen, ob die Beklagte ihre Pflichten aus dem Werkstattvertrag erfüllt hat.

Gegen das ihr am 11.07.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte am 25.07.2017 Berufung eingelegt und am 11.09.2017 begründet.

Die Beklagte meint, gegen den Willen des Betreuten könne der Betreuer keine Kopie des Entwicklungsberichts verlangen. Aus dem Werkstattvertrag folge ein solcher Anspruch nicht. Denn nach § 10 Ziff. 4 des Vertrags sei die Weitergabe personenbezogener Daten nur mit Zustimmung des Beschäftigten, also des Klägers, zulässig. Der Betreuer könne nicht als Vertreter des Klägers zustimmen. Der Kläger sei nicht geschäftsunfähig und müsse daher selbst seine Zustimmung erteilen. Unter diesen Voraussetzungen dürfe der Betreuer seine Entscheidung nicht an die Stelle der Entscheidung des von ihm Betreuten setzen. Die Beklagte verweist auf die Rechtsgrundsätze zur Einwilligungsfähigkeit bei ärztlichen Maßnahmen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.06.2017 – 6 Ca 1186 b/17  
- abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,  
hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger, vertreten durch seinen Betreuer, Einsicht in den für den Zeitraum 2015/2016 zur Vorlage beim Kreis S. (Fachdienst Eingliederungshilfe) gefertigten Entwicklungsbericht/Förderplan für den Kläger zu gewähren.

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Beklagte gehe zu Unrecht von einer vertraglichen Geschäftsbeziehung zwischen Betreuer und Betreutem aus. Die Betreuung sei aber eine gesetzliche Vertretung. Der Betreuer unterliege nicht den Weisungen des Betreuten. Deshalb könne der Betreuer im Rahmen seines Aufgabensbereiches Informationen von der Beklagten fordern und die Rechte des Klägers aus §

10 Ziff. 4 des Werkstattvertrags geltend machen. Darin liege kein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Klägers. Der Betreuer benötige den Entwicklungsplan, um sich auf das sog. Hilfeplangespräch vorzubereiten und die Rechte des Klägers im Gespräch wahrzunehmen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze und die protokollierten Erklärungen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die nach § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht im Sinne von §§ 64 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

II. Die zulässige Berufung ist begründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung nach dem Hauptantrag richtet. Auf den im Wege zulässiger Klageerweiterung in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantrag ist die Beklagte jedoch zu verurteilen, dem Kläger, vertreten durch dessen Betreuer, Einsicht in den Entwicklungsplan des Klägers für den Zeitraum 2015/2016 zu gewähren.

1. Die Klage ist mit dem Haupt- und Hilfsantrag zulässig. Die mit dem Hilfsantrag im Berufungsverfahren vorgenommene nachträgliche Klagehäufung ist ebenfalls zulässig.

a) Der Betreuer hat als gesetzlicher Vertreter des Klägers die Prozessbevollmächtigte wirksam mit der Prozessführung beauftragt und über sie die Klage wirksam erhoben. Gemäß § 1902 BGB vertritt der Betreuer den Betreuten in seinem Aufgabenkreis gerichtlich und außergerichtlich. Der Aufgabenkreis des Betreuers umfasst im Streitfall neben der Gesundheitssorge, der Aufenthaltsbestimmung auch die Vermö-

genssorge. Im Betreuerausweis wird die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung im Aufgabenkreis ausdrücklich genannt. Das Streit über die Herausgabe des Entwicklungsberichts betrifft den Werkstattvertrag zwischen den Parteien und damit die Vermögenssorge. Aufgrund des Werkstattvertrags erhält der Kläger eine Vergütung für seine Tätigkeit. Außerdem ist der Aufgabenkreis der Gesundheitsvorsorge und der Aufenthaltsbestimmung berührt. Vom Entwicklungsbericht kann abhängen, ob ein weiterer Werkstattbesuch sinnvoll und unter gesundheitlichen Aspekten vertretbar ist. Im Rahmen seiner gesetzlichen Vertretungsmacht konnte daher der Betreuer Klage für den Kläger erheben (lassen).

b) Die Beklagte ist kraft kirchengesetzlicher Regelung rechtsfähig, so dass die Klage gegen sie zulässig ist.

c) Der von der Beklagten herausverlangte Gegenstand ist im Antrag hinreichend bestimmt bezeichnet (§ 253 Abs. 2 Nr. 3 ZPO). Es besteht kein Streit darüber um welchen Entwicklungsbericht es sich handelt.

d) Auch die mit dem Hilfsantrag erfolgte Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ist zulässig. Nach § 533 ZPO, der auch im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren Anwendung findet (§ 64 Abs. 6 ArbGG), ist eine Klageänderung nur zulässig, wenn 1. der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält und 2. diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat. § 533 ZPO nimmt Bezug auf den Begriff der Klageänderung in § 263 ZPO (BGH 27.09.2006 - VII ZR 19/04 -). Nach § 264 ZPO ist es u. a. nicht als Änderung der Klage anzusehen, wenn ohne Änderung des Klagegrundes der Klageantrag in der Hauptsache oder in Bezug auf Nebenforderungen beschränkt wird (Nr. 2). Entsprechende Anwendung findet § 263 ZPO bei einer nachträglichen Klagehäufung, d.h. wenn zu dem bisherigen Streitgegenstand ein neuer Streitgegenstand in den Rechtsstreit eingeführt wird.

Nach diesen Grundsätzen ergibt sich zunächst, dass der Kläger mit dem Hilfsantrag nicht lediglich den Hauptantrag gemäß § 264 Nr. 2 ZPO in der Hauptsache beschränkt hat, denn die Einsichtsgewährung in den Entwicklungsbericht ist etwas anderes und nicht etwa weniger als die Herausgabe einer Kopie.

Damit liegt ein Fall der nachträglichen Klagehäufung im Berufungsverfahren vor, so dass § 533 ZPO Anwendung findet. Die Beklagte hat ihre Einwilligung erteilt. Darüber hinaus ist die Klageerweiterung sachdienlich. Die Sachdienlichkeit kann bei der gebotenen prozesswirtschaftlichen Betrachtungsweise im Allgemeinen nur dann verneint werden, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann (BGH 27.09.2006 aaO.). Dies trifft im vorliegenden Streitfall nicht zu, weil die Parteien bereits im erstinstanzlichen Verfahren im Wesentlichen darüber gestritten haben, ob der Betreuer die begehrten Informationen nur mit Zustimmung des Klägers beanspruchen kann.

Aus denselben Gründen ist auch die weitere Voraussetzung des § 533 ZPO, dass die Klageänderung auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin zugrunde zu legen hat, erfüllt. Soweit Tatsachen bereits erstinstanzlich vorgebracht wurden, handelt es sich nicht um neue Tatsachen, so dass sie ohne weiteres berücksichtigungsfähig sind.

**2.** Die Klage ist mit dem Hauptantrag unbegründet, jedoch mit dem Hilfsantrag begründet.

a) Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Herausgabe einer Kopie des Entwicklungsberichts. Einen solchen Anspruch sieht weder der Werkstattvertrag vor, noch ergibt er sich aus anderen Rechtsquellen.

aa) Aus dem Werkstattvertrag ergibt sich kein Anspruch auf Herausgabe eines kopierten Entwicklungsberichts. Nach § 10 Ziff. 2 des Vertrags kann der Beschäftigte

(nur) Einsicht in seine Personalakten/Betreuungsdokumentationen erhalten. Der Entwicklungsbericht ist Teil der Betreuungsdokumentation. Über die Einsicht in die Betreuungsdokumentation kann sich der Beschäftigte, hier der Kläger, also über den Entwicklungsbericht informieren. Ein weitergehender oder ergänzender Anspruch auf Überlassung einer Kopie des Entwicklungsberichts ist im § 10 Ziff. 2 Werkstattvertrag nicht vorgesehen.

Anders als der Kläger und das Arbeitsgericht meinen, ergibt sich auch aus § 10 Ziff. 4 des Werkstattvertrags kein Herausgabeanspruch. Dort ist geregelt, dass die Weitergabe personenbezogener Daten nur mit Zustimmung des Beschäftigten erfolgen darf, soweit nicht gesetzliche Regelungen die Weitergabe erforderlich machen. Die Bestimmung hat keine Anspruchsqualität. Sie beschränkt lediglich die Weitergabe personenbezogener Daten.

Andere Anspruchsgrundlagen für das Herausgabebegehren des Klägers sind nicht ersichtlich. Des Rückgriffs auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht bedarf es angesichts der im Werkstattvertrag geregelten Möglichkeit der Einsichtnahme in die Betreuungsdokumentation und damit in den Entwicklungsbericht nicht.

bb) Wenn aber schon der Kläger nicht verlangen kann, dass ihm eine Kopie des Entwicklungsberichts herausgegeben wird, hat er auch keinen Anspruch auf Herausgabe an seinen Betreuer. Sofern der Betreuer nicht aus seiner Betreuerstellung heraus klagt, sondern – wie hier - Rechte des Betreuten geltend macht, kann er nicht mehr oder anderes fordern als der Betreute verlangen könnte.

b) Der Hilfsantrag ist begründet. Der Kläger hat Anspruch darauf, dass ihm die Beklagte Einsicht in seine Personalakte/ Betreuungsdokumentationen gewährt. Das ergibt sich aus § 10 Ziff. 2 des Werkstattvertrags. Der Betreuer darf den Kläger bei der Einsicht vertreten, ohne dass er die Zustimmung des Klägers benötigt.

aa) Der Anspruch auf Einsicht in die Personalakten/ Betreuungsdokumentationen folgt aus § 10 Ziff. 2 Werkstattvertrag. Der Entwicklungsbericht ist unstreitig Teil der Betreuungsdokumentation.

bb) Den Anspruch des Klägers aus § 10 Ziff. 2 Werkstattvertrag kann sein Betreuer als gesetzlicher Vertreter für den Kläger geltend machen. Dazu benötigt er nicht die Zustimmung des Klägers.

**(1)** Gemäß § 1902 BGB vertritt der Betreuer den Betreuten in seinem Aufgabenkreis gerichtlich und außergerichtlich. Die Vorschrift verleiht dem Betreuer die Rechtsstellung eines gesetzlichen Vertreters und damit auch die Befugnis zur Fremdbestimmung des Betreuten (vgl. die amtliche Begründung in der BT-Drucksache Drs 11/4528, 59). Die gesetzliche Vertretungsmacht des Betreuers ist ein wichtiges Instrument, um die Aufgaben des ihm übertragenen Aufgabenkreises zu erfüllen. Sie ist mit der Betreuung zwingend verbunden. Ihr Umfang ergibt sich aus dem Beststellungsbeschluss. Unabhängig von den dadurch gezogenen Grenzen ist die Vertretungsmacht für Geschäfte höchstpersönlicher Natur oder für solche mit persönlichem Einschlag beschränkt. Der Betreuer kann daher nicht im Namen des Betreuten eine Ehe schließen oder eine eingetragene Partnerschaft begründen. Keine Vertretungsbefugnis besteht ferner in Angelegenheiten des religiösen Bekenntnisses. Die Beklagte verweist zu Recht darauf, dass auch für die Einwilligung in eine ärztliche Heilbehandlung keine Vertretungsbefugnis besteht, wenn der Betreute diese selbst wirksam erklären kann; anderenfalls ist der Betreuer dazu befugt, bedarf aber in den Fällen des §§ 1904 und 1906 Abs. 3, 3a BGB der Genehmigung des Betreuungsgerichts.

Die gesetzliche Vertretungsmacht des Betreuers in seinem Aufgabenkreis besteht im Außenverhältnis ohne Rücksicht darauf, ob der Betreute mit dem Vertreterhandeln einverstanden ist oder nicht (MüKo/ZPO/Schwab, 7. Auflage, § 1902 Rn. 14 m.w.N.). Sofern nicht das Gesetz ausnahmsweise ein Zusammenwirken von Betreuer und Betreutem vorschreibt, ist der Betreuer selbständig befugt, im Namen des Betreuten zu handeln. Das Handeln des Betreuers im Rahmen seiner Vertretungsmacht wird dem Betreuten unmittelbar zugerechnet. An der Selbständigkeit des Betreuers ändert das Gebot des § 1901 Abs. 3 BGB, die Wünsche des Betreuten zu berücksichtigen, grundsätzlich nichts (MüKo a.a.O., Rn. 15).

Im Rahmen des festgelegten Aufgabenkreises umfasst die gesetzliche Vertretungsmacht des Betreuers die Befugnis zur Abgabe von Willenserklärungen und zur Vornahme von geschäftsähnlichen Handlungen im Namen des Betreuten. Ferner ist der Betreuer zum Empfang von Willenserklärungen und anderen Erklärungen für den Betreuten befugt.

**(2)** Nach Maßgabe dieser Grundsätze darf der Betreuer des Klägers als dessen gesetzlicher Vertreter den Anspruch des Klägers aus § 10 Ziff. 2 Werkstattvertrag geltend machen, ohne dass er dafür die Zustimmung des Klägers benötigt.

Die Wahrnehmung von Rechten aus dem Werkstattvertrag fällt bereits in den ihm übertragenen Aufgabenkreis der Vermögenssorge. Wie oben ausgeführt, bezieht der Kläger aus dem Werkstattverhältnis Vergütung. Bei der Einsichtnahme in die Personalakten/ Betreuungsdokumentationen handelt es sich um Rechte, die als Nebenrechte der Verwirklichung und Sicherung von Ansprüchen aus dem Werkstattvertrag dienen. Deshalb sind sie der Vermögenssorge zuzuordnen.

Überdies ist dem Betreuer die Gesundheitsvorsorge für den Kläger zugewiesen. Ein mit diesem Aufgabenkreis versehener Betreuer ist berechtigt, auch diejenigen Erklärungen abzugeben und entgegenzunehmen oder Einsicht in Unterlagen zu nehmen, die er für die Vorbereitung von Maßnahmen und Entscheidungen zur Geltendmachung von Rechten und Ansprüchen, die Gesundheit und Krankheit des Betreuten betreffen, benötigt. Aus dem Entwicklungsbericht können sich entsprechende Erkenntnisse über den gesundheitlichen Zustand des Klägers ergeben.

Bei der Einsichtnahme des Entwicklungsberichts handelt es sich entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht um ein Geschäft höchstpersönlicher Natur oder mit persönlichem Einschlag. Weder geht es um eine Frage des religiösen Bekenntnisses, des Personenstandes oder um eine genehmigungsbedürftige ärztliche Maßnahme. Im vorliegenden Fall liegt insbesondere kein Fall vor, der mit den in den §§ 1904 f. BGB geregelten vergleichbar ist. Die Genehmigung ist nach § 1904 Abs. 2 BGB erforderlich, wenn die medizinische Maßnahme mit der begründeten Gefahr verbunden ist, dass der Betreute stirbt oder einen schweren und länger dauernden

gesundheitlichen Schaden erleidet. Genehmigungsbedürftig kann auch die Verweigerung der Einwilligung in ärztliche Eingriffe sein (§ 1904 Abs. 2 BGB). Im vorliegenden Fall geht es um Einsicht in einen Entwicklungsbericht, der sich zu gesundheitlichen Fragen äußern mag; eine besonders gefährliche medizinische Maßnahme ist das nicht.

**III.** Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 iVm. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen.

Die Revision war nicht zuzulassen, da kein Zulassungsgrund iSV. § 72 Abs. 2 ArbGG ersichtlich ist.