Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

2

25. APR. 1972

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 253; TVG § 4 Ausschlußfristen, BAT § 13, § 70 Abs. 1, 2; ZPO § 92 Abs. 2, § 139, § 222 Abs. 2, § 253 Abs. 2 Nr. 2, §§ 308, 313, 550, 559

Leitsätze:

1. Stellt ein Tarifvertrag in seiner Ausschlußklausel auf "Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag" ab, so werden dadurch Ansprüche aus Verletzung des Persönlichkeitsrechts nicht mitumfaßt. Solche Ansprüche sind nicht gegeben, wenn ein Tatbestand vorliegt, aus dem heraus Schadenersatz auf Grund einer Fürsorgepflichtverletzung gefordert werden kann.

2. Der Gesichtspunkt der Kontinuität bei der Führung der Personalakte eines im öffentlichen Dienst stehenden Angestellten erfordert den möglichst vollständigen und lückenlosen Aufschluß über die dienstliche Laufbahn und das dienstlich bedeutsame Verhalten des Angestellten. Die Wahrung dieses Gesichtspunktes dient den gerechtfertigten Belangen des öffentlichen Dienstes und gleichzeitig auch denen des Angestellten. Zutreffende Angaben, die zur Vermeidung von Lücken in der Führung der Personalakte erforderlich sind, die aber Nachteiliges über den Angestellten enthalten, werden vom Grundsatz der Wahrheit gedeckt.

3. Der öffentliche Arbeitgeber darf einen unwahren oder eine unrichtige Behauptung enthaltenden Dienstleistungsbericht über seinen Angestellten nicht zu dessen Personalakte nehmen, oder er hat ihn, wenn dies geschehen ist, gegebenenfalls zu entfernen (vgl. BAG 7, 267 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Ein Verlangen auf ersatzloses Entfernen ist nicht berechtigt, wenn dadurch die Personalakte lückenhaft oder unvollständig würde oder ein unrichtiges Bild über den dienstlichen Werdegang des Angestellten ergäbe.

4. Nach § 70 BAT werden durch die dort normierten Ausschlußfristen alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag von Angestellten des öffentlichen Dienstes zeitlich begrenzt (Bestätigung der Entscheidung in Sachen 1 AZR 244/71 vom 22. Februar 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Dabei tritt die Fälligkeit im Sinne dieser Bestimmungen in dem Zeitpunkt ein, in dem der Gläubiger in der Lage ist, seine Ansprüche geltend zu machen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5. Die Bestimmtheit des Klageantrags eines im öffentlichen Dienst stehenden Angestellten, der auf Herausnahme von Schriftstücken aus seiner Personalakte gerichtet ist, erfordert es, die betreffenden Schriftstücke genau zu bezeichnen. Eine Angabe der Schriftstücke, die durch den Kläger lediglich auf Grund eines nur die Ergänzung des Sachvortrags und seine Substantiierung bezweckenden Beschlusses des Arbeitsgerichts erfolgt, führt die Bestimmtheit des Klageantrags nicht herbei.

   Die Bestimmtheit des Klageantrags ist als notwendige Prozeßvoraussetzung auch noch in der Revisionsinstanz zu beachten.

Aktenzeichen: 1 AZR 322/71

Urteil des BAG vom 25. April 1972 LAG Niedersachsen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 322/71
3 Sa 8/70 Niedersachsen

Verkündet am
25. April 1972
gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

62

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1972 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Mause und Dr. Rust für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. März 1971 - 3 Sa 8/70 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Urteilstenor aus Gründen der Klarstellung wie folgt neu gefaßt wird:

Die Beklagte wird verurteilt, aus der Personalakte des Klägers den Zettel zwischen dem Schreiben des Personalamtes vom 23. Juni 1965 und dem Schreiben des Stadtdirektors Grunewald vom 6. September 1965

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

an das Personalamt der Beklagten herauszunehmen. Die Beklagte wird weiter verurteilt, den Versetzungsantrag des Stadtdirektors G vom 10. Dezember 1965 einschließlich der Anlagen aus der Personalakte des Klägers herauszunehmen; ihr wird jedoch eingeräumt, in die Personalakte des Klägers einen Vermerk aufzunehmen, inhaltlich dessen das objektiv hervorgetretene Verhalten des Klägers den damaligen Dezernenten des Amtes für Wirtschaft, Verkehr, Hafen und Schiffahrt veranlaßt hat, einen Versetzungsantrag hinsichtlich des Klägers am 10. Dezember 1965 zu stellen, der schließlich zur Übernahme des Klägers in das Rechtsamt der Beklagten geführt hat.

Im übrigen wird die Klage im Rahmen der Anträge des Klägers zu 1 und 2a als unzulässig abgewiesen.

Die Anträge des Klägers zu 2 b bis 2 d werden als unbegründet abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der 1930 geborene Kläger ist Diplom-Volkswirt. Ab März 1957 wurde er zunächst bei der beklagten Stadtverwaltung informatorisch beschäftigt und ab 1. April 1959 als Sachbearbeiter nach VergGr. III TO.A angestellt. Laut Verfügung vom 23. Juni 1965 wurde die bisherige Bezeichnung "Sachbearbeiter" des im Amt zur Förderung von Wirtschaft, Verkehr, Hafen und Schiffahrt eingesetzten Klägers geändert und er in Anlehnung an die in der Landesverwaltung gebräuchliche Bezeichnung nunmehr als "wissenschaftlicher Angestellter" geführt. Er erhielt ab 1. Oktober 1965 die VergGr. II BAT.

Unter dem 10. Dezember 1965 stellte der damalige Stadtdirektor G als Dezernent des Amtes für Wirtschaftsförde-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

62

rung bei dem Personalamt der Beklagten den Antrag, den Kläger in ein anderes Amt zu versetzen,

> "da eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ihm und den Angehörigen des Amtes zur Förderung von Wirtschaft, Verkehr, Hafen und Schiffahrt"

und ebenso zwischen ihm und dem Stadtdirektor G nicht mehr gegeben sei. Zur Begründung wurde auf sechs in der Personalakte des Klägers geführte Vorgänge Bezug genommen. Im letzten Absatz dieses Antrags heißt es sodann:

> "Über das Verhalten des Herrn A gegenüber anderen Kollegen können die Herren K G H und S berichten. Deren Anhörung wird ergeben, daß sein Verhalten gegenüber Herrn J nicht als eine einmalige Entgleisung angesehen werden kann."

Daraufhin wurde der Kläger zur weiteren Dienstleistung dem Rechtsamt der beklagten Stadtgemeinde zugeteilt.

Der Kläger hat mit einem vom 25. Juni 1969 datierten, am 30. Juni 1969 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Klage erhoben, mit der er die Berichtigung seiner Personalakte begehrt und Schadenersatzansprüche wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts geltend macht.

Er hat vorgetragen, die Beklagte habe innerhalb und außerhalb seiner Personalakte den unzutreffenden Eindruck erweckt, er sei einem von Bediensteten des gehobenen mittleren Dienstes verwalteten Amt unterstellt gewesen. In Wirklichkeit habe er dem jeweiligen Dezernenten bei seiner Dienstleistung für die Beklagte unterstanden. Die Beklagte sei verpflichtet, alle Schreiben aus der Personalakte herauszunehmen, die ein falsches Bild über seine Stellung bei der Beklagten zu erwecken geeignet seien.

Die Bezeichnung als "Sachbearbeiter" habe den Kläger "diffamiert". Außerdem sei er durch den Stadtdirektor G weiter "affrontiert" worden. Der Kläger habe eine Denkschrift über den Hafen von R anfertigen müssen. Als Urheber dieser Denkschrift sei er jedoch nicht genannt worden. Die Denkschrift sei unterzeichnet worden mit den Worten "Amt zur Förderung von Wirtschaft, Verkehr, Hafen und Schiffahrt". Mit dieser Unterzeichnung sei der Eindruck erweckt worden,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der damals das Amt für Wirtschaftsförderung verwaltende Stadtoberinspektor J habe die Denkschrift verfaßt. Durch diese Vorgänge sei der Kläger auch in den Augen der Ratsmitglieder herabgesetzt worden.

Die Beklagte habe den Kläger zu den zu seiner Entfernung aus dem Amt für Wirtschaftsförderung aufgestellten Behauptungen und Beschwerden sowie zur Hereinnahme dieser Vorgänge in seine Personalakte nicht gehört. Die erwähnten Vorgänge seien auch unrichtig dargestellt worden.

Die Beklagte sei wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts verpflichtet, Schadenersatz zu leisten. Der unrichtige Eindruck nach der Personalakte, der Kläger habe Bediensteten des gehobenen mittleren Dienstes unterstanden, habe dessen Ansehen besonders schwer geschadet, was nur durch Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes ausgeglichen werden könne. Der Ausgleich wegen der durch die Beklagte dem Kläger zugefügten Berufsschädigung sei auch deshalb erforderlich, weil der Kläger eine aussichtsreiche Bewerbung bei der Stadt B eingereicht gehabt habe, die er nach Kenntnisnahme von den Beschwerden und Behauptungen in seiner Personalakte und nach der Einsicht, daß diese nicht ohne Rechtsstreit aus der Personalakte zu beseitigen seien, habe aufgeben müssen. Hierdurch habe er weiterhin mehr Lohnsteuer an das Finanzamt abführen müssen, als wenn er in B gearbeitet hätte.

Die dem Kläger entstandenen Gesundheitsschädigungen bestünden darin, daß das Verhalten der Beklagten zu wesentlichen Magen-, Gallen- und Herzstörungen geführt habe.

Auch in Zukunft sei mit weiterem Schaden zu rechnen. Dieser Schaden könne dem Kläger aus dem Verhalten der Beklagten dadurch entstehen, daß sich die entstandenen gesundheitlichen Störungen noch fortsetzten oder vertieften oder etwa noch in anderer Form als bisher in Erscheinung träten. Der Kläger müsse sich möglicherweise künftig mit einer schlechteren Stellung begnügen, weil er sich durch das schädigende Verhalten der Beklagten nicht innerhalb des für Volkswirte noch aussichtsreichen Bewerbungsalters eine neue Stelle verschaffen könne.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat in der ersten Instanz zuletzt beantragt,

a) die Beklagte zu verurteilen, aus der Personalakte des Klägers sämtliche Eintragungen zu beseitigen, die besagen oder den Eindruck erwecken, der Kläger sei einem von Bediensteten des sogenannten gehobenen mittleren Dienstes verwalteten Amt unterstellt gewesen;

b) festzustellen, daß die Beklagte auf Grund des Arbeitsvertrages der Parteien aus der Personalakte des Klägers diejenigen Schriftstücke zu entfernen hat, die sich auf eine vom Stadtdirektor a.D. G behauptete Zerstörung vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen diesem sowie dem Amt für Wirtschaftsförderung und dem Kläger beziehen;

c) die Beklagte zur Zahlung eines Schadenersatzanspruches wegen Rufschädigung und wegen Erweckens des besagten Eindrucks in Höhe von DM 100.000,-- zu verurteilen;

d) die Beklagte zur Zahlung eines weiteren Schadenersatzbetrages wegen Berufsschädigung in Höhe von DM 2.638,-- netto und Gesundheitsschädigung in Höhe von DM 20.000,-- zu verurteilen;

e) festzustellen, daß die Beklagte auf Grund des Arbeitsvertrages der Parteien dem Kläger allen zukünftig noch aus dem behaupteten fehlsamen Verhalten der Beklagten entstehenden Schaden wegen Rufschädigung, Gesundheitsschädigung und Berufsschädigung zu ersetzen hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat darauf hingewiesen, daß die Geltendmachung von Ansprüchen seitens des Klägers zumindest durch den ungenutzten Ablauf der Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT nicht mehr erfolgen könne. Der Kläger habe - ausweislich der Vermerke vom 18. März 1968 und 2. Mai 1968 - das ihm zustehende Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakte ausgeübt. Zu diesem Zeitpunkt seien sämtliche Eintragungen, deren Entfernung aus der Personalakte mit der Klage begehrt werde, sowie sämtliche Unterlagen, auf die die vermeintliche Vertragsverletzung oder Fürsorgepflichtverletzung gestützt werde, in der Personalakte vorhanden gewesen. Der Kläger habe aber bis zur Einreichung der jetzigen Klage trotz der Kenntnis des Inhalts seiner Personalakte nicht beantragt, irgendwelche Eintragungen aus der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Personalakte zu entfernen; er habe auch sonst eine Vertragsverletzung oder eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte nicht gerügt.

Selbst wenn die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT nicht zur Anwendung komme, sei die Klage nicht begründet.

Der Kläger habe zu keinem Zeitpunkt seiner Anstellung einem Amtsleiter der Beklagten unterstanden. Die Beklagte sei bereit gewesen, diese Tatsache durch einen Teilvergleich zum Ausdruck zu bringen. Die Zuordnung des Klägers zu einem bestimmten Amt entspreche im übrigen dem Ordnungsbedürfnis der Beklagten. Die Regelung des Schriftverkehrs sei aus der allgemeinen Geschäftsanweisung der Stadtverwaltung W (AGA) vom 1. November 1961 zu entnehmen. Der Kläger sei danach nur und ausschließlich im Auftrage der Beklagten, nicht etwa des Stadtdirektors G tätig geworden.

Der Kläger nehme weiter unbegründeten Anstoß an der Bezeichnung "Sachbearbeiter"; ihm sei laut Arbeitsvertrag ausdrücklich die Stelle eines Sachbearbeiters durch die Beklagte übertragen worden. Der Kläger habe diesen Arbeitsvertrag angenommen und damit die Richtigkeit der Übertragung dieser Stelle erklärt.

Die Vorgänge, die zur Versetzung des Klägers zum Rechtsamt der Beklagten Anlaß gegeben hätten, hätten ein bestimmtes Verhalten des Klägers zum Gegenstand. Daher habe die Beklagte das berechtigte Interesse, diese Vorgänge bei der Personalakte des Klägers zu belassen. Zwar sei zuzugeben, daß der Kläger zunächst vor Übernahme dieser Schriftstücke in die Personalakte nicht gehört worden sei; doch sei das zwischenzeitlich nachgeholt worden.

Die Beklagte bestreitet die Entstehung eines irgendwie gearteten Schadens des Klägers durch eine unrichtige, ungesetzliche oder unbegründete Handlung der Beklagten. Es sei auch nicht richtig, daß Personalvorgänge unverschlossen in den Geschäftsvorgang der Beklagten gebracht würden. Die Personalakte sei außer dem Kläger oder einem von ihm Bevollmächtigten nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich.

Das Arbeitsgericht hat über die Anträge des Klägers wie folgt entschieden:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zu a): Die Beklagte wird verurteilt, aus der Personalakte des Klägers den Zettel zwischen dem Schreiben des Personalamtes vom 23. Juni 1965 und dem Schreiben des Stadtdirektors G vom 6. September 1965 an das Personalamt der Beklagten herauszunehmen. Im übrigen wird jedoch der Antrag des Klägers abgewiesen.

Zu b): Zwar wird die Beklagte auf den Antrag b) des Klägers in der Sitzung vom 21. Oktober 1969 verurteilt zur Herausnahme des Versetzungsantrages des Stadtdirektors G vom 10. Dezember 1965 einschließlich der Anlagen; doch wird ihr eingeräumt, in die Personalakte des Klägers einen Vermerk aufzunehmen, inhaltlich dessen das objektiv hervorgetretene Verhalten des Klägers den damaligen Dezernenten des Amtes für Wirtschaft, Verkehr, Hafen und Schiffahrt veranlaßt hat, einen Versetzungsantrag hinsichtlich des Klägers am 10. Dezember 1965 zu stellen, der schließlich zur Übernahme des Klägers in das Rechtsamt der Beklagten geführt hat.

Zu c) bis e) werden die Anträge des Klägers aus jener Sitzung abgewiesen.

Gegen dieses Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt und beantragt,

1. unter teilweiser Abänderung des Urteilstenors zu a) die Beklagte und Berufungsbeklagte weiter zu verurteilen, aus der Personalakte des Klägers und Berufungsklägers sämtliche Eintragungen zu beseitigen, die besagen oder den Eindruck erwecken, der Kläger und Berufungskläger sei einem von Bediensteten des sogenannten gehobenen mittleren Dienstes verwalteten Amt unterstellt gewesen;

2. unter Aufhebung des Urteilstenors zu b) bis e):

   a) die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, aus der Personalakte des Klägers und Berufungsklägers diejenigen Schriftstücke zu entfernen, die sich auf eine vom Stadtdirektor a.D. G behauptete Zerstörung vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen diesem sowie dem Amt für Wirtschaftsförderung der Beklagten und Berufungsbeklagten und dem Kläger und Berufungskläger beziehen;

   b) die Beklagte und Berufungsbeklagte zur Zahlung eines Schmerzensgeldes an den Kläger und Berufungskläger zu verurteilen, wobei die Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;

   c) die Beklagte und Berufungsbeklagte zur Zahlung eines weiteren Schadenersatzbetrages in Höhe von 2.638,-- DM netto an den Kläger und Berufungskläger zu verurteilen;

   d) festzustellen, daß die Beklagte und Berufungsbeklagte aufgrund des Arbeitsvertrages der Parteien dem Kläger und Berufungskläger alle zukünftig noch aus dem behaupteten fehlbaren Verhalten der Beklagten und Berufungsbeklagten entstehenden Schaden wegen Rufschädigung und Berufsschädigung zu ersetzen hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er die in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiterverfolgt, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Entgegen den in der Revisionsbeantwortung angedeuteten Bedenken sind die Prozeßfortsetzungsbedingungen gewahrt. Die Berufungsbegründungsfrist ist eingehalten, weil der Ablauf dieser Frist auf einen Sonnabend fiel.

2. Soweit das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat, ist Rechtskraft eingetreten, da die Beklagte keine Berufung eingelegt hat. Hinsichtlich der vom Arbeitsgericht angenommenen Verpflichtung der Beklagten, aus der Personalakte des Klägers den Zettel zwischen dem Schreiben des Personalamtes vom 23. Juni 1965 und dem Schreiben des Stadtdirektors G vom 6. September 1965 an das Personalamt sowie den Versetzungsantrag des Stadtdirektors G vom 10. Dezember 1965 einschließlich der Anlagen herauszunehmen, ist der Senat an den Urteilsausspruch erster Instanz gebunden und kann ihn nicht mehr nachprüfen.

II.

1. Das Landesarbeitsgericht hat, insoweit in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht, die in der Berufungsinstanz gestellten Anträge zu 1 und 2 a), soweit ihnen nicht in der ersten Instanz stattgegeben worden ist, als unbegründet abgewiesen. Gegen diese Sachentscheidung der Vordergerichte bestehen durchgreifende Bedenken. Bei zutreffender rechtlicher Beurteilung hätten die Anträge als unzulässig abgewiesen werden müssen.

Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht haben übersehen, daß die Anträge nicht den gesetzlichen Erfordernissen entsprechen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das folgt aus § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wonach die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten muß.

Die Anträge des Klägers zu 1 und 2 a) bezwecken die Verurteilung der Beklagten zur Vornahme einer Handlung, nämlich zur Entfernung der sich seiner Meinung nach für ihn nachteilig auswirkenden Schriftstücke aus der Personalakte. Aus den Anträgen ist jedoch nicht zu entnehmen, um welche Schriftstücke es sich im einzelnen handelt. Es wäre aber eine genaue Bezeichnung der durch sie erfaßten Schriftstücke erforderlich gewesen; anderenfalls wäre ein Urteil, das diesen Anträgen stattgäbe, nicht vollstreckbar, weil es an der erforderlichen Bestimmtheit der Anträge fehlte. Die Entscheidung darüber, welche Schriftstücke aus der Personalakte zu entfernen sind, wäre, wenn nach den Anträgen des Klägers zu 1 und 2 a) entschieden würde, aus dem Erkenntnisverfahren in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert. Die Frage, ob und in welchem Umfang die Personalakte zu berichtigen ist, muß jedoch im Erkenntnisverfahren durch die richterliche Tätigkeit entschieden werden. Da es nicht der Zwangsvollstreckung überlassen bleiben darf, anstelle des erkennenden Richters darüber zu entscheiden, welche Vorgänge und Schriftstücke aus der Personalakte des Klägers zu entfernen sind, hätte der Kläger seine Anträge so bestimmt fassen müssen, daß aus ihnen für die Zwangsvollstreckung genau ersichtlich war, welche einzelnen Vorgänge und Schriftstücke aus der Personalakte entfernt werden sollten (vgl. BGH LM Nr. 21 zu § 253 ZPO; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 253 III 2 Buchst. a).

Die Bestimmtheit der Anträge ergibt sich auch nicht aus dem Beschluß des Arbeitsgerichts vom 7. August 1969 und der hierauf erfolgten schriftsätzlichen Erklärung des Klägers vom 13. August 1969. In dem Beschluß des Arbeitsgerichts ist dem Kläger zwar aufgegeben worden, im einzelnen anzugeben, hinsichtlich welcher Vorgänge und in welcher Weise er den Inhalt der Personalakte beanstandet. Der mangels anderer Anhaltspunkte allein nachprüfbare Wortlaut des Beschlusses gibt aber

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nichts dafür her, daß das Arbeitsgericht mit ihm den Kläger veranlassen wollte, sachdienliche und bestimmte Anträge zu stellen. Aus ihm kann vielmehr nur entnommen werden, daß das Arbeitsgericht eine Ergänzung des Sachvortrags des Klägers und eine Substantiierung für erforderlich hielt. Dieser Beschluß und die in dem Schriftsatz des Klägers erfolgte Aufzählung der von ihm beanstandeten Schriftstücke können nach ihrem inneren Zusammenhang nicht einen den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entsprechenden Antrag ersetzen, und sie sind somit auch nicht geeignet, den Mangel der Unbestimmtheit des Klageantrags zu heilen.

Das Fehlen eines ausreichend bestimmten Antrages ist als notwendige Bedingung für die Führung eines sachgemäßen Zivilprozesses und damit als Prozeßvoraussetzung auch in der Revisionsinstanz zu beachten. Ein solcher Mangel ist zwar in den Tatsacheninstanzen, jedoch nicht mehr in der Revisionsinstanz heilbar; durch eine solche Änderung würden neue tatsächliche Wertungen erforderlich, deren Vornahme den Tatsacheninstanzen vorbehalten ist.

Die Revision hätte allerdings, da der Mangel der Bestimmtheit des Antrags vorlag und das Landesarbeitsgericht seiner aus § 139 ZPO folgenden Verpflichtung nicht nachgekommen ist, das in Form einer Verfahrensrüge beanstanden können. Eine solche Rüge ist jedoch nicht erhoben worden.

Sind hiernach die Anträge zu 1 und 2 a) unzulässig, so ist nicht mehr zu prüfen, ob das von dem Kläger mit seinen Anträgen zu 1 und 2 a) verfolgte Begehren an der Ausschlußfrist des § 70 BAT scheitern müßte.

2. Es kann dem Kläger auch nicht gefolgt werden, wenn er sich dagegen wendet, daß der Beklagten eingeräumt worden ist, in die Personalakte des Klägers einen Vermerk aufzunehmen, aus dem sich objektiv die Gründe für die Versetzung des Klägers in das Rechtsamt ergeben.

a) Die Revision ist zwar insoweit zulässig, da durch diese von dem Arbeitsgericht ausgesprochene Einschränkung der Kläger im Sinne des Rechtsmittelrechts beschwert ist. Es handelt sich hierbei auch um einen ausreichend bestimmten Streitgegen-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stand. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Arbeitsgericht dem Kläger jedoch kein "aliud" zugesprochen; die ausgesprochene Einschränkung ist gegenüber dem von dem Kläger gestellten Antrag vielmehr ein "minus".

Das Arbeitsgericht war befugt, ohne ausdrücklichen Antrag dem von dem Kläger Begehrten nur in beschränktem Umfang stattzugeben. Das ist nämlich im Verhältnis von Antrag und Entscheidung Inhalt und Aussage der letzteren. Die ausgesprochene Einschränkung ist rechtlich nicht anders zu werten, als wenn ein Gericht anstelle der von einem Kläger begehrten vollen Leistung nur eine Leistung Zug um Zug zuspricht (dazu vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 308 Anm. 1 B). Deshalb bestehen keine verfahrensrechtlichen Bedenken gegen die von dem Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung; insbesondere liegt kein Verstoß gegen § 308 ZPO vor.

b) Sachlich ist die von dem Arbeitsgericht vorgenommene Einschränkung ebenfalls begründet.

Es ist ein legitimes Anliegen der Beklagten, daß die von ihr geführten Personalakten ihrer Angestellten vollständig sind. Das erfordert der bei der Führung der Personalakten zu beachtende Gesichtspunkt der Kontinuität in der Wiedergabe des beruflichen Werdegangs der Angestellten. Die Personalakte soll nach einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum möglichst vollständig und lückenlos über die Person des Angestellten und seine dienstliche Laufbahn Aufschluß geben; die in den Akten enthaltenen Dienstleistungsberichte sollen ein möglichst objektives Bild von der Person, von der Tätigkeit und von den Leistungen des Angestellten enthalten (vgl. Uttlinger, BAT, Erl. 1, 2 - § 13; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, I, § 13 Anm. 1; vgl. auch Plog-Wiedow, BBG, § 90 Anm. 2; BAG 7, 267 [273] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; für Beamte BGH AP Nr. 6 zu § 839 BGB). Der Grundsatz der Kontinuität dient den gerechtfertigten Belangen des öffentlichen Dienstes, ein möglichst genaues und erschöpfendes Bild über die dienstliche Laufbahn und das dienstlich bedeutsame Verhalten des Angestellten festzuhalten. Gleichzei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tig dient er jedenfalls in bestimmter Hinsicht auch denen des Angestellten. Nicht zuletzt eine unvollständige und lückenhafte Wiedergabe kann ohne weiteres zu für ihn nachteiligen Schlüssen führen. Zutreffende Angaben, die zur Vermeidung von Lücken erforderlich sind, die aber Nachteiliges über den Angestellten enthalten, werden vom Grundsatz der Wahrheit gedeckt.

Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes kann zwar, wenn er meint, ein Dienstleistungsbericht sei unwahr oder enthalte eine unrichtige Behauptung, darauf klagen, daß der Arbeitgeber in Erfüllung seiner ihm gegenüber obliegenden Fürsorgepflicht es unterläßt, einen solchen Bericht zu den Akten zu nehmen und; wenn dies schon geschehen ist, ihn gegebenenfalls zu entfernen (vgl. BAG 7, 267 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht); Entsprechendes muß gelten, wenn andere unwahre, unrichtige oder einseitige Berichte zu den Personalakten genommen werden, die ein unzutreffendes Bild über die Persönlichkeit des Angestellten entstehen lassen können. Darüber hinaus kann der Angestellte aber nicht verlangen, daß die beanstandeten Schriftstücke ersatzlos entfernt werden, wenn dadurch die Personalakten lückenhaft oder unvollständig werden oder wenn dadurch ein unrichtiges Bild über den dienstlichen Werdegang des Angestellten wiedergegeben wird.

Der nach dem Urteil des Arbeitsgerichts von der Beklagten in die Personalakte aufzunehmende Vermerk über die Gründe der Versetzung des Klägers in das Rechtsamt dient letztlich auch seinen Interessen. Der Grundsatz der Wahrheit der Personalakte im Hinblick auf für den Kläger nachteilige Vorgänge kommt nicht zum Zuge. Der Aktenvermerk darf nur objektive Momente für die Gründe der Versetzung wiedergeben und somit keine Hinweise auf ein etwaiges schuldhaftes oder vom Kläger zu vertretendes Verhalten enthalten. Dagegen könnte gerade das Fehlen eines dahingehenden Vermerks dem Kläger schaden; es könnten aus einer auf diese Weise unvollständig und lückenhaft gewordenen Personalakte nun einmal unrichtige und für den Kläger nachteilige Folgerungen gezogen werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III.

Die unter 2 b) - d) gestellten Anträge des Klägers scheitern durchweg bereits an § 70 BAT, so daß es auf Weiteres insoweit nicht ankommt.

Nach § 70 Abs. 1 und 2 BAT müssen Ansprüche auf Leistungen, die mit der Festlegung und Einstufung in eine Vergütungsgruppe oder mit der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten (Abs. 1), alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt (Abs. 2). Letztere Vorschrift findet hier Anwendung.

a) Daß es sich bei den von dem Kläger geltend gemachten Ansprüchen um Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag handelt, braucht nicht ausführlich dargetan zu werden; nähere Anspruchsgrundlage ist, um es in diesem Zusammenhang noch einmal zu sagen, die der Beklagten gegenüber dem Kläger obliegende Fürsorgepflicht (BAG AP Nr. 1 und 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BGH AP Nr. 6 zu § 839 BGB). Danach ist die Beklagte gehalten, von dem Kläger nach Möglichkeit alle Nachteile fernzuhalten, die diesen in seinem weiteren Fortkommen hindern können. Dazu gehören auch solche Nachteile, die dem Kläger etwa entstehen können, weil die in seine Personalakte aufgenommenen Berichte und Schriftstücke Dritten, anderen Dienstvorgesetzten, Angehörigen seiner Behörde oder anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes, die den Angestellten nicht kennen, ein unrichtiges ungünstiges Bild über die Person des Angestellten zu vermitteln vermögen.

b) Nach der Entscheidung des erkennenden Senats vom 22. Februar 1972 - 1 AZR 244/71 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) sind alle gegenseitigen Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien ohne Ausnahme den in § 70 BAT geregelten Ausschlußfristen unterworfen. Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung tritt die Fälligkeit in dem Zeitpunkt ein, in dem der Gläubiger in der Lage ist, seine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ansprüche geltend zu machen. Es kann dem Landesarbeitsgericht also nicht gefolgt werden, wenn es meint, der Anspruch auf die Berichtigung eines fortwirkend falschen oder vorschriftswidrigen Personalakteninhalts sei durch § 70 BAT so lange nicht ausgeschlossen, wie die den Angestellten benachteiligende Maßnahme andauere und nicht mit fristauslösender Wirkung abgeschlossen sei. Das Landesarbeitsgericht verkennt damit den Begriff der Fälligkeit im Sinne des § 70 Abs. 2 BAT.

Die vermeintlichen Ansprüche des Klägers bestehen entweder nicht oder sie können mit Rücksicht auf die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT nicht mehr geltend gemacht werden, weil die Möglichkeit zur Geltendmachung für den Kläger lange Zeit vor der am 26. Juni 1969 erfolgten Klageerhebung bestand.

aa) Der Kläger stützt den zu 2 b) gestellten Antrag auf Zahlung eines Schmerzensgeldes auf Verletzung des Persönlichkeitsrechts sowie auf die angeblich durch die Aufregung bedingte Gesundheitsschädigung. Soweit er den Schmerzensgeldanspruch auf Verletzung des Persönlichkeitsrechts stützt, würde allerdings die tarifliche Ausschlußfrist, die auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag abstellt, nicht eingreifen. Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ist wegen der Notwendigkeit des Schutzes der Persönlichkeit ein Tatbestand eigener Art, der neben der Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag steht. Ein Anspruch aus Verletzung des Persönlichkeitsrechts ist jedoch im Streitfall schon deshalb nicht gegeben, weil ein solcher Anspruch bei Vertragsverletzungen nicht in Betracht kommt (BFH AP Nr. 3 zu § 847 BGB).

Der Grund, aus dem heraus der Kläger Schadenersatz verlangt, ist eine angebliche Vertragsverletzung (Verletzung der Fürsorgepflicht) durch die Beklagte. Bei den Ansprüchen, die der Kläger geltend macht, handelt es sich also um solche vertraglicher Art. Diese sind im Gesetz geregelt; dabei ist Gesetz gerade auch die Rechtsordnung. Angesichts der Vorschrift des § 253 BGB, die, unbeschadet der Fälle der Verletzung des Persönlichkeitsrechts, den Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld auf die im Gesetz bestimmten Fälle beschränkt, kann,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

insbesondere auch mit Rücksicht auf die personelle Natur des Arbeitsverhältnisses, nicht angenommen werden, daß neben den durch das Gesetz geregelten Ansprüchen aus Vertragsverletzung noch besondere, aus dem Arbeitsvertrag hergeleitete Ansprüche aus Persönlichkeitsrechtsverletzung in Betracht kommen können. Das gilt jedenfalls für Fälle vorliegender Art, die sich nicht durch außergewöhnliche Umstände auszeichnen. Ob in extremen Ausnahmefällen, die vom Vertragsrecht nach Lage der Dinge nicht mehr erfaßt werden, etwas anderes gilt, kann dahingestellt bleiben.

Der mit der Gesundheitsschädigung begründete Schmerzensgeldanspruch ist von vornherein nicht gegeben. Es entspricht einem Erfahrungssatz, daß solche Gesundheitsschädigungen nicht nach so langer Zeit, wie sie hier in Betracht kommt, auf die von dem Kläger behauptete Aufregung zurückgeführt werden können.

bb) Der unter 2 c) geltend gemachte Schadenersatzanspruch auf Zahlung von 2.638,- DM ist, wie sich aus dem eigenen Vortrag des Klägers ergibt, gemäß § 70 Abs. 2 BAT verfallen. Dieser Schadenersatzanspruch wird für die Jahre 1967 und 1968 geltend gemacht und damit begründet, daß der Kläger diesen Betrag erspart hätte, wenn er eine Stellung in B angenommen hätte. Der Kläger hat vorgetragen, er habe bereits im Jahre 1966 seine Bewerbung in B zurückgezogen. Spätestens in diesem Zeitpunkt begann die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT zu laufen. Die Geltendmachung ist erstmals mit der im Juni 1969 erhobenen Klage erfolgt. Die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT ist daher nicht gewahrt.

cc) Das gleiche gilt für das unter 2 d) gestellte Feststellungsbegehren des Klägers. Es kann dahingestellt bleiben, ob die von dem Kläger behaupteten Gesundheitsschäden von dem Antrag noch miterfaßt werden; im Gegensatz zu dem in erster Instanz gestellten Antrag sind sie jetzt jedenfalls nicht mehr ausdrücklich erwähnt worden. Selbst wenn sie erfaßt werden, hat der Kläger diesen Anspruch aber erst mit der Klageerhebung geltend gemacht, was aus dem eben angeführten Grunde verspätet

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

war. Danach hätte das Feststellungsbegehren mindestens innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nach Einsichtnahme in die Personalakte geltend gemacht werden müssen.

Soweit ein Anspruch aus angeblicher Ruf- und Berufsschädigung hergeleitet wird, ist die Ausschlußfrist ebenfalls verstrichen. Dieser Anspruch ist geraume Zeit vor Erhebung der Klage fällig geworden. Das ergibt sich aus der von dem Landesarbeitsgericht auf S. 12 der Urteilsausfertigung in Bezug genommenen und daher vom Revisionsgericht zu verwertenden Personalakte. Danach hat der Kläger diese am 18. Mai 1968 eingesehen. Von diesem Tage an war ihm somit der Inhalt der Personalakte und waren ihm damit die von ihm beanstandeten Berichte und Schriftstücke über seine Person bekannt. Die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs begann daher, soweit er auf Ruf- und Berufsschädigung gestützt wird, mit diesem Tage zu laufen. Dafür, daß zu einem innerhalb der Ausschlußfrist liegenden Zeitpunkt eine formgerechte Geltendmachung erfolgt wäre, ist nichts vorgetragen worden.

IV.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 313 ZPO verletzt, weil es das in der zweiten Instanz erstmals von dem Kläger geltend gemachte Vorbringen in dem Tatbestand nicht genügend berücksichtigt habe, greift diese Rüge nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag des Klägers in zweiter Instanz im Tatbestand ausreichend wiedergegeben und im übrigen in zulässiger Weise auf den Akteninhalt Bezug genommen. Wenn die Revision auf das Urteil des Senats in AP Nr. 1 zu § 313 ZPO verweist, so liegt der dort entschiedene Fall, wie sie selbst nicht verkennt, anders.

Wenn die Revision darüber hinaus annimmt, das Landesarbeitsgericht habe mit der Verletzung des § 313 ZPO zugleich gegen § 286 ZPO verstoßen, entspricht diese Rüge nicht den Voraussetzungen des § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO. Insoweit hat es der Kläger unterlassen, die Möglichkeit darzulegen, daß ohne

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO).

V.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 ZPO. Danach kann das Gericht einer Partei die gesamten Prozeßkosten auferlegen, wenn die Zuvielforderung der anderen Partei verhältnismäßig geringfügig war und keine besonderen Kosten veranlaßt hat. Der Antrag der Beklagten auf volle Klageabweisung stellt sich im Vergleich zu dem Urteilsspruch als geringfügig dar und hat keine weiteren Kosten verursacht.

gez. Dr. Müller Wichmann Wendel

Mause Rust

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS