

Aktenzeichen: 5 AZR 137/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. Dezember 1994
- 5 AZR 137/94 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 29. Juni 1993
- 4 Ca 15/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 16. Dezember 1993
- 13 Sa 1274/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte und tarifliche Ausschlußfristen

Gesetz:

BGB § 611 Abmahnung; BAT § 70

Leitsätze:

1. Das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer schriftlich abzumahnern und die Abmahnung zur Personalakte zu nehmen, ist kein Anspruch im Sinne des § 70 Abs. 1 BAT.
2. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verfällt nicht nach § 70 BAT sechs Monate nach Kenntnis von der Abmahnung (Aufgabe von BAG EzBAT § 70 BAT Nr. 28 = RzK I 1 Nr. 48).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 137/94

13 Sa 1274/93 Düsseldorf

Verkündet am
14. Dezember 1994

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1994 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Ackert und Krogmann für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Dezember 1993 - 13 Sa 1274/93 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte.

Der Kläger ist seit mehreren Jahren bei der Beklagten als Bauleiter im Tiefbauamt tätig. Er erhält zur Zeit eine Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT. Mit Schreiben vom 15. Dezember 1992 erteilte ihm die beklagte Stadt eine Abmahnung. Darin heißt es u.a.:

...

wegen viel zu geringer Arbeitsleistungen während des gesamten Jahres 1991 und der ersten Jahreshälfte 1992 (bis August 1992) erteile ich Ihnen eine Abmahnung.

Sie haben im Vergleich mit den anderen Bauleitern, die im Tiefbauamt beschäftigt sind, während des vorgenannten Zeitraums mit Abstand das niedrigste Arbeitspensum erledigt.

...

Sie haben seit Beginn des Jahres 1991 über einen Zeitraum von 1 1/2 Jahren nur sechs Projekte betreut. ...



Bei der Abwicklung der Ihnen übertragenen Projekte haben Sie die Ihnen von Ihrem Amtsleiter gesetzten Termine meistens nicht eingehalten, so daß es immer wieder zu Verzögerungen bei der Aufgabenerledigung gekommen ist.

...

Ich fordere Sie deshalb nachdrücklich auf, zukünftig bei der Abwicklung der Bauprojekte die Ihnen gesetzten Termine unbedingt einzuhalten. Nur so ist es möglich, Ihnen eine größere Anzahl bzw. umfangreichere Projekte zu übertragen, die in einem angemessenen Verhältnis zu Ihrer VergGr. III BAT stehen.

Es ist unbedingt erforderlich, daß Sie Ihre Arbeitsleistungen in quantitativer Hinsicht erheblich steigern, andernfalls müssen Sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, die ggfs. auch in einer Kündigung liegen können.

Diese Abmahnung sowie die dazugehörigen Vorgänge werden zu Ihrer Personalakte genommen.

...

Der Kläger hält die Abmahnung für unberechtigt. Mit seiner der Beklagten am 13. Januar 1993 zugestellten Klage begehrt er die Entfernung dieser Abmahnung aus seiner Personalakte. Er hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 15. Dezember 1992 aus seiner Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Vorwürfe für berechtigt.

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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung. Die Klage ist nicht schon deshalb begründet, weil die Beklagte die Abmahnung erst am 15. Dezember 1992 ausgesprochen hat. Das Recht der Beklagten, den Kläger schriftlich abzumahnen und die Abmahnung zur Personalakte zu nehmen, ist weder nach § 70 BAT verfallen noch nach allgemeinen Grundsätzen verwirkt.

I.1. Das Arbeitsgericht, dem sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, hat seine abweichende Ansicht wie folgt begründet: Die Beklagte müsse die Abmahnung aufgrund § 70 BAT aus der Personalakte entfernen. Ebenso wie der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte unter § 70 BAT falle, müsse auch das Recht und der Anspruch des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Abmahnung zu erteilen, unter § 70 BAT fallen. Fällig werde der Anspruch des Arbeitgebers auf Erteilung einer Abmahnung, wenn der für die Erteilung der Abmahnung erhebliche Sachverhalt so hinreichend klargestellt sei, daß die Erteilung einer Abmahnung möglich sei. Nach § 70 BAT sei das Recht der Beklagten, den Kläger wegen der Vorfälle aus dem Jahr 1991 abzumahnern, im Dezember 1992 bereits verfallen gewesen.



2. Dem kann schon im Ausgangspunkt nicht gefolgt werden. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen unterliegt das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abmahnung zu erteilen und diese zur Personalakte zu nehmen, nicht der Ausschußfrist des § 70 Abs. 1 BAT.

a) Nach § 70 Abs. 1 BAT verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, "wenn sie nicht innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist". Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist der allgemeine Grundsatz zu beachten, daß tarifliche Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden sollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (BAGE 32, 364, 366; 42, 231, 235 = AP Nr. 31, 71 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 46, 61, 66 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969). § 194 Abs. 1 BGB definiert den Anspruch als "das Recht, von einem anderen ein Tun oder ein Unterlassen zu verlangen". Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien unter Anspruch etwas anderes verstanden haben.

Das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Abmahnung zu erteilen und diese zur Personalakte zu nehmen, ist kein Anspruch. Vielmehr übt der Arbeitgeber mit der Abmahnung ein vertragliches Rügerecht aus (Senatsurteil vom 15. Januar 1986 - 5 AZR 70/94 - BAGE 50, 362, 368, 369 = AP Nr. 96 zu § 611 BGB



Fürsorgepflicht, zu III 2 a und c der Gründe; Urteil vom 21. Mai 1992 - 2 AZR 551/91 - AP Nr. 28 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung = EzA Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Sie hat eine Hinweis- und Warnfunktion. Der Arbeitgeber (Gläubiger) weist den Arbeitnehmer (Schuldner) auf Vertragsverletzungen hin und droht für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an. § 70 BAT ist auch nicht deshalb anwendbar, weil der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Abmahnung regelmäßig auch zu vertragsgrechtem Verhalten auffordert. Das "Recht", vom Vertragspartner eines Dauerschuldverhältnisses für die Zukunft ein vertragsgetreues Verhalten (Tun oder Unterlassen) zu verlangen, ist eine - selbstverständliche - dauernde Befugnis des Gläubigers und kein Anspruch im Sinne des § 194 Abs. 1 BGB und des § 70 Abs. 1 BAT.

b) Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 70 Abs. 1 BAT ist. Während der 1. Senat in seinem Urteil vom 12. Januar 1988 (- 1 AZR 219/86 - AP Nr. 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu II der Gründe) die Ausschlußfrist für gewahrt hielt, hat der erkennende Senat mit Urteil vom 8. Februar 1988 (- 5 AZR 47/88 - EzBAT § 70 BAT Nr. 28 = RzK I 1 Nr. 48) die Klage eines Arbeitnehmers auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte deswegen abgewiesen, weil er die Ausschlußfrist nicht gewahrt habe. Zwar treffe es zu, daß das allgemeine Persönlichkeitsrecht ein absolutes Recht sei und nicht den Ausschlußfristen für arbeitsvertragliche Ansprüche unterliege. Das allgemeine Persönlich-



keitsrecht des Klägers sei aber nicht verletzt, wenn die Beklagte dem Kläger nur die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorwerfe. Die Ausschlußfrist beginne mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Abmahnung Kenntnis erlange.

Gegen diese Rechtsprechung sind in der Literatur erhebliche Bedenken geltend gemacht worden. Mayer-Maly hat darauf hingewiesen, daß dies zu einer "Quasi-Rechtskraft" einer unberechtigten Abmahnung führe. Es sei ungereimt, daß der Arbeitgeber unbegrenzt Zeit für den Ausspruch der Abmahnung haben solle, während der Arbeitnehmer sie nur innerhalb der Ausschlußfristen bekämpfen könne (Anm. zum Urteil des BAG vom 12. Januar 1988 - SAE 1988, 310; ablehnend auch von Hoyningen-Huene, RdA 1990, 193, 211; Schaub, NJW 1990, 872, 877).

Der Senat hält an seiner Auffassung, daß der Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach § 70 BAT nur binnen sechs Monaten nach Kenntnisaufnahme geltend machen kann, nicht mehr fest. Die Rechtsprechung des Senats zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte beruht im wesentlichen darauf, daß Abmahnungen in der Personalakte die weitere berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers nachhaltig beeinflussen und zu einer dauerhaften und nachhaltigen Gefährdung seiner Rechtsstellung beitragen können (vgl. zuletzt Urteil vom 14. September 1994 - 5 AZR 632/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu III 1 der Gründe). Diese Beeinträchtigung dauert so lange fort, wie sich die Abmahnung in



der Personalakte befindet. Da Abmahnungen meist keine unmittelbare Auswirkungen haben, drängt sich für den Arbeitnehmer die Notwendigkeit, dagegen vorzugehen, nicht in derselben Weise auf wie etwa bei nicht erfüllten Zahlungsansprüchen. Weiter ist in diesem Zusammenhang zu beachten, daß nach der Rechtsprechung des Senats der Arbeitgeber – wenn auch nur in Ausnahmefällen – verpflichtet sein kann, auch ein auf einer wahren Sachverhaltsdarstellung beruhendes Schreiben aus der Personalakte zu entfernen, wenn es für die weitere Beurteilung des Arbeitnehmers überflüssig geworden ist und ihn in seiner beruflichen Entwicklungsmöglichkeit fortwirkend beeinträchtigen kann (Senatsurteile vom 27. Januar 1988 – 5 AZR 604/86 – ZTR 1988, 309 = RzK I 1 Nr. 26; vom 13. April 1988 – 5 AZR 537/86 – AP Nr. 100 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; vom 8. Februar 1989 – 5 AZR 40/88 – ZTR 1989, 236 = RzK I 1 Nr. 47). Für einen so begründeten Anspruch ließe sich aber ein Fälligkeitszeitpunkt, ab dem die Ausschlußfrist zu laufen beginnt, kaum mit Sicherheit bestimmen. Das ist mit dem Sinn und Zweck der Ausschlußfristen nicht vereinbar (ähnlich Schaub, NJW 1990, 872, 877).

Im Hinblick auf § 70 BAT bedeutet dies, daß der Entfernungsanspruch immer neu entsteht, solange sich die Abmahnung in der Personalakte befindet.

Einer Anfrage beim Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 45 Abs. 3 ArbGG bedarf es nicht, da dieser einen abweichenden Rechtssatz zur Entstehung des Entfernungsanspruchs nicht aufgestellt hat.



c) Die Begründung der Vorinstanzen wäre auch dann unrichtig, wenn § 70 BAT auf das Recht des Arbeitgebers, eine Abmahnung zu erteilen und sie zur Personalakte zu nehmen, anwendbar wäre.

Der Arbeitgeber kann frei darüber entscheiden, ob und ggf. welches Fehlverhalten des Arbeitnehmers er mißbilligt und ob er deswegen eine mündliche oder schriftliche Abmahnung erteilt (BAG Urteil vom 13. November 1991 - 5 AZR 74/91 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Abmahnung). Er kann dabei gleichartiges Fehlverhalten oder auch verschiedene Arten von Fehlverhalten zusammenfassen. Geht es um ein Verhalten, das sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, ist es ihm überlassen, ob und ggf. hinsichtlich welcher Zeitabschnitte er den Arbeitnehmer abmahnen will. Keinesfalls ist der Arbeitgeber daran gehindert, bei zusammenhängenden Pflichtverletzungen, die sich über mehr als ein Kalenderjahr erstrecken, diese jeweils gesondert nach Kalenderjahren abzumahnen.

Im Streitfall hat die Beklagte den Kläger wegen zu geringer Arbeitsleistungen "während des gesamten Jahres 1991 und der ersten Jahreshälfte 1992 (bis August 1992)" abgemahnt. Das ist ein einheitlicher Vorwurf. Die Vorinstanzen haben ihn ohne entsprechende Anhaltspunkte im Sachverhalt in zwei getrennte Vorwürfe aufgespalten.

Die sechsmonatige Ausschußfrist des § 70 BAT hätte daher - wenn überhaupt - frühestens im August 1992 beginnen können. Diese Frist hat die Beklagte gewahrt.



II. Das Recht der Beklagten, den Kläger schriftlich abzumahnern, ist auch nicht aus anderen Gründen untergegangen.

Nach dem Urteil des Senats vom 15. Januar 1986 (- 5 AZR 70/74 - BAGE 50, 362 = AP Nr. 96 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht) gibt es keine gesetzliche "Regelausschlußfrist" innerhalb derer eine Pflichtverletzung abgemahnt werden muß. Diese Entscheidung betraf einen Fall, in dem der Arbeitnehmer knapp einen Monat nach einem (einmaligen) Pflichtverstoß schriftlich abgemahnt worden war.

Es ist auch keine Verwirkung eingetreten. Das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abmahnung zu erteilen und diese zur Personalakte zu nehmen, kann - ebenso wie der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte - verwirken.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in seinem Urteil vom 28. März 1988 (- 5 Sa 90/88 - LAGE § 611 BGB Abmahnung Nr. 10) ausgesprochen, daß das Recht des Arbeitgebers, ein nicht vertragsgemäßes Verhalten des Arbeitnehmers abzumahnern, nach einjährigem Zuwarten verwirkt sein kann. Dort hatte der Arbeitgeber nach einem Schreiben, in dem er sich wegen einer Pflichtverletzung weitere Schritte vorbehielt, mit der schriftlichen Abmahnung mehr als ein Jahr gewartet, ohne daß dafür ein plausibler Grund ersichtlich war. Diese Zeitspanne hat das Landesarbeitsgericht, gemessen an den Umständen des vorliegenden Falles, als zu lang erachtet, da der Kläger habe davon ausgehen dürfen, daß der



Beklagte sein Rügerecht nicht mehr geltend machen werde.

Im Streitfall ist das Recht der Beklagten, dem Kläger eine schriftliche Abmahnung auszusprechen, noch nicht verwirkt. Es fehlt bereits an der Erfüllung des "Zeitmoments". Die Beklagte hat mit dem Schreiben vom 15. Dezember 1992 zumindest bis Juli/August 1992 dauerndes, ständiges Verhalten und nicht etwa nur einen einmaligen Vorfall gerügt. Im übrigen konnte der Kläger angesichts der zahlreichen Personalgespräche, von denen eines am 3. April 1992 stattgefunden hatte, keinesfalls davon ausgehen, daß die Beklagte ihr Recht, etwaige Pflichtverletzungen zu rügen, nicht mehr wahrnehmen würde.

III. Das Landesarbeitsgericht hat demnach die Berechtigung der Vorwürfe zu überprüfen. Dabei könnte es sinnvoll sein, daß die Parteien - genauer als bisher - darstellen, worin die Tätigkeit des Klägers als Bauleiter im einzelnen besteht. Nur auf dieser Basis läßt sich beurteilen, ob und ggf. welche Pflichtverletzungen der Kläger begangen hat.

Griebeling

Schliemann

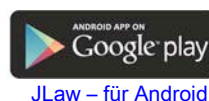
Reinecke

Ackert

Krogmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)