

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: ZPO § 91 a; BetrVG § 87 Betriebsbuße; BGB § 611
Fürsorgepflicht

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 259/74

Beschluß des BAG vom 21. Juni 1976 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 259/74

4 Sa 101/73 Berlin

Beschlußtenor
zugestellt
am 21. Juni 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Juni 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Liebsch für Recht erkannt:

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.



- 2 -

G r ü n d e :

1. Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Rücknahme eines schriftlichen Verweises und seine Entfernung aus den Personalakten.

Die Klägerin wurde im Juni 1973 bei der Beklagten im dritten Ausbildungsjahr zur Feinmechanikerin ausgebildet. Sie gehörte der aus neun Mitgliedern bestehenden Jugendvertretung an. Am 15. Juni 1973 nahm sie in der Zeit von 12.00 bis 13.00 Uhr an einer sog. Pausenversammlung einiger Auszubildender teil. Die Beklagte sieht darin eine Überschreitung der der Klägerin als Jugendvertreterin zustehenden Befugnisse. Sie erteilte der Klägerin mit Schreiben vom 5. Juli 1973 folgenden Verweis:

... "Bedauerlicherweise gab Ihr Verhalten zu Klagen Anlaß. Sie haben, wie uns erst jetzt bekanntgeworden ist, ohne Ermächtigung der Jugendvertretung und ohne Verständigung bzw. Zustimmung des Betriebsrates Pausenversammlungen im Juni 73 im Speisesaal der Auszubildenden durchgeführt.

Ein derartiges Verhalten ist auch mit Ihrer Eigenschaft als Jugendvertreterin nicht zu rechtfertigen, zumal Sie sich bei Ihrem zuständigen Meister für einen Gang zur Zentralen Gewerblichen Ausbildung abgemeldet hatten. Sie haben somit Ihre Ausbildungszeit zweckentfremdet und damit gegen Ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis verstoßen.

Wir sehen uns daher veranlaßt, Ihnen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat einen schriftlichen Verweis aus den angeführten Gründen zu erteilen. Wir möchten Sie schon heute darauf aufmerksam machen, daß bei weiteren Verstößen gegen Ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis mit einer fristlosen Lösung desselben zu rechnen ist."

...

- 3 -



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



- 3 -

Eine Durchschrift dieses Schreibens nahm die Beklagte zu den Personalakten.

Die Klägerin hält den ihr gegenüber ausgesprochenen Verweis für unberechtigt. Sie hat behauptet, einzelne Auszubildende hätten sie in ihrer Eigenschaft als Jugendvertreterin aufgefordert, mit ihnen über das Thema Mindestlohn für Auszubildende zu diskutieren. Deshalb habe sie an der Versammlung teilgenommen und dort das Wort ergriffen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die von der Beklagten gegenüber der Klägerin ausgesprochene schriftliche Verwarnung vom 5. Juli 1973 zurückzunehmen und die zu den Personalakten der Klägerin genommene Kopie der Verwarnung aus den Personalakten zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, die Klägerin habe die Versammlung selbst durch Flüsterpropaganda unter den Auszubildenden einberufen. Im übrigen habe die Klägerin schon die Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis deshalb verletzt, weil sie sich ohne ausreichende Entschuldigung von ihrem Arbeitsplatz entfernt und die Pausenversammlung ohne Ermächtigung der Jugendvertretung und Information des Betriebsrats durchgeführt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung der Beklagten dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hält den "Verweis" vom 5. Juli 1973 für eine individualrechtlich zu wertende Verwarnung. Die Rücknahme solcher Verwarnungen und ihre Entfernung aus den Personalakten könne ein Arbeitnehmer oder Auszubildender nur in Ausnahmefällen verlangen; diese seien im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Revision eingelegt. Durch Beschluß des Senats vom 28. Mai 1975 wurde das Verfah-



- 4 -

ren bis zur Entscheidung eines zwischen den Parteien schwebenden Kündigungsrechtsstreits (9 Ca 285/74 - Arbeitsgericht Berlin) ausgesetzt. Dieses Verfahren ist inzwischen rechtskräftig durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. August 1975 (6 Sa 26/75) abgeschlossen. Es steht fest, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch eine von der Beklagten am 29. Mai 1974 ausgesprochene fristlose Kündigung beendet wurde. Mit Rücksicht darauf, daß die Klägerin endgültig bei der Beklagten ausgeschieden ist, haben beide Parteien die Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, die Kosten des Rechtsstreits der jeweils anderen Partei aufzuerlegen.

2.a) Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits ist nach § 91 a ZPO unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen zu treffen. Die genannte Vorschrift gilt auch für die Revisionsinstanz (BAG AP Nr. 2 und 12 zu § 91 a ZPO; BAG AP Nr. 4 zu § 519 ZPO). Dabei kommt es maßgebend auf den mutmaßlichen Ausgang des Rechtsstreits an.

b) Der endgültige Ausgang des Rechtsstreits ist im vorliegenden Fall ungewiß. Es entspricht deshalb billigem Ermessen, die gesamten Kosten des Rechtsstreits gegeneinander aufzuheben (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Zunächst hätte die Klägerin mit ihrer Revision Erfolg gehabt. Das angefochtene Urteil enthält keine ausreichende Begründung dafür, daß es sich bei dem Verweis der Beklagten vom 5. Juli 1973 um eine individualrechtliche Abmahnung des Arbeitgebers wegen Verletzung von Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis und nicht um eine Betriebsbuße wegen Verstoßes gegen die betriebliche Ordnung handelt. Der Verweis wird von der Beklagten in erster Linie mit einer Überschreitung der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse der Klägerin begründet. Die Verletzung der Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis ist nur die Folge dieser Kompetenzüberschreitung (vgl. das später als das angefochtene Urteil verkündete Ur-

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



- 5 -

teil des BAG vom 5. Dezember 1975 - 1 AZR 94/74 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Der Senat wäre nicht in der Lage gewesen, die Frage nach dem Rechtscharakter des Verweises abschließend zu beurteilen. Der Rechtsstreit hätte an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden müssen, damit dieses seine Würdigung des Schreibens vom 5. Juli 1973 aufgrund der in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 1975 entwickelten Grundsätze überprüfte. Wie aufgrund der neuerlichen Verhandlung zu entscheiden gewesen wäre, läßt sich nicht absehen. War der Verweis eine Betriebsbuße, wäre er nur wirksam gewesen, wenn eine solche Maßnahme in einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Bußordnung vorgesehen war, und wenn das in dieser Bußordnung vorgeschriebene Verfahren eingehalten wurde (BAG Urteil vom 5. Dezember 1975, aaO [zu 1 der Gründe]). Diese Fragen sind völlig offen.

Entsprechendes gilt für den Fall, daß der Verweis als individualrechtliche Maßnahme anzusehen ist. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts spricht viel dafür, daß ein Arbeitnehmer oder Auszubildender die Entfernung einer schriftlichen Rüge aus seinen Personalakten verlangen kann, wenn er die tatsächlichen Grundlagen, auf denen diese Rüge des Arbeitgebers beruht, mit Erfolg bestreiten kann. Die schriftlichen Beurteilungen können sich nachteilig auf sein berufliches Fortkommen auswirken, weil sie gerade zu dem Zweck angefertigt werden, spätere Personalentscheidungen vorzubereiten (vgl. hierzu auch BAG 7, 267 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Dieses Recht müßte ihm auch dann zustehen, wenn der Arbeitgeber eine schuldhafte Vertragsverletzung behauptet, der Arbeitnehmer oder Auszubildende diesen Vorwurf aber entkräften kann. In diesem Verfahren braucht diese Grundsatzfrage jedoch nicht abschließend entschieden zu werden.

Bei Anwendung dieser Grundsätze wäre der Anspruch der Klägerin bei individualrechtlicher Auslegung des Verweises



- 6 -

- 6 -

dann begründet, wenn dieser Verweis in dem einen oder anderen Sinne sachlich nicht berechtigt wäre. Dabei ist im vorliegenden Fall von Bedeutung, daß die Beklagte sich nicht darauf beschränkt hat, objektive Pflichtverletzungen der Klägerin abzumahnern. Die Beklagte will, wie die Formulierungen ihres Schreibens vom 5. Juli 1973 - insbesondere das Wort "Verweis" und die Androhung einer fristlosen Kündigung - erkennen lassen, bereits jetzt eine schuldhaft Verletzung von Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis festhalten. Ob dieser Vorwurf berechtigt ist, erscheint zweifelhaft. Nur die objektive Kompetenzüberschreitung steht nach dem unstreitigen Sachverhalt fest, nicht aber das Verschulden der Klägerin, die u. a. behauptet hat, sie sei von den Teilnehmern der Pausenversammlung angesprochen und zur Diskussion gebeten worden. In diesem Punkt müßte der Sachverhalt noch weiter aufgeklärt werden.

Die Prozeßchancen beider Parteien sind danach ungewiß, so daß die Kostenteilung angemessen ist.

Die Urteile der ersten und zweiten Instanz sind hiermit gegenstandslos.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Scherer

Liebsch



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

