

Aktenzeichen: 5 AZR 310/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 18. August 1982

- 5 AZR 310/80 -

I. Arbeitsgericht

Wesel

Urteil vom 15. November 1979

- 2 Ca 1403/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 5. Mai 1980

- 23 Sa 207/80 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Entfernung einer Aktennotiz aus Personalakte

Gesetz:

BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 133

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 310/80

23 Sa 207/80 Düsseldorf

Verkündet am
18. August 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1982 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Fischer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Mai 1980 – 23 Sa 207/80 – aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 15. November 1979 – 2 Ca 1403/79 – abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, die Aktennotiz vom 23. Februar 1979 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Entfernung einer Aktennotiz aus ihrer Personalakte.

Die Klägerin ist seit 16 Jahren bei der Beklagten beschäftigt und übt seit sechs Jahren die Kassenaufsicht aus. Sie ist Mitglied des Betriebsrats. Unter dem 12. September 1978 erteilte die Beklagte der Klägerin eine schriftliche Rüge, die sie zu der Personalakte nahm. Die Klägerin verlangte Entfernung der Rüge und erhob Klage. Im Güte Termin erklärte sich der Beklagtenvertreter bereit, die Rüge aus der Personalakte zu entfernen; gleichzeitig kündigte er an, er werde die Angelegenheit in einem Aktenvermerk festhalten. Daraufhin nahm die Klägerin die Klage zurück. Unter dem 23. Februar 1979 fertigte der Personalleiter der Beklagten eine Aktennotiz und fügte sie der Personalakte der Klägerin bei. Die Aktennotiz hat folgenden Wortlaut:

"Aktennotiz

Im Sommer 1978 kontrollierte ich die Kassenstürze von Frau W für Monat Juni und Juli. Die in diesen Monaten erbrachte Anzahl von 3,5 bis 3,6 Stürzen im Tagesdurchschnitt erschien mir nicht ausreichend.

Da es bezüglich der Anzahl von Kassenstürzen keine Vorschriften gibt, bat ich Frau W , mir täglich ihre Kassensturzklassen vorzulegen. Ab diesem Termin hatte Frau W bis zum Feststellungszeitpunkt einen Schnitt von 8,6 Kassenstürzen täglich.

Da Kassenstürze einen wesentlichen Teil in der Arbeit von Kassenaufsichten darstellen und Rückschlüsse auf deren Arbeitsweise zulassen, bat ich Frau W , den ab August von ihr gezeigten Leistungsstandard beizubehalten.

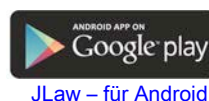
Da Frau W Betriebsratsmitglied ist, beabsichtige ich, mit der zunächst verfaßten Warnung vom 1.9.1978 den Betriebsrat mit in die Verantwortung zu ziehen. Der Betriebsrat lehnte eine Unterschrift unter eine Warnung ab, so daß ich die Aktennotiz als Rüge formulierte (12.09.).

Zu der Kassensturzkontrolle wurde ich unter anderem auch wegen der sich in den Monaten vor der Kontrolle häufenden Klagen ihrer Kolleginnen gezwungen, daß sich Frau W

- 3 -



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



- 3 -

nicht mehr genügend als Kassenaufsicht einsetzen würde.

Frau W war mit der Rüge in ihrer Personalakte nicht einverstanden. Sie war der Ansicht, daß sie sich stets voll eingesetzt habe und sie fühlte sich zu Unrecht gerügt. Deshalb bat sie um die Entfernung aus ihrer Personalakte.

Zunächst erhielt ich ein Schreiben vom 28.11.78 vom HBV-Vorstand, Herrn D , in welchem ich aufgefordert wurde, die Rüge aus der Akte zu entfernen. Das tat ich nicht. Wir entfernten lediglich eine weitere Rüge an Frau W wegen Gewerkschaftsbesuch in eigener Sache während der Arbeitszeit, da hier die ordentliche Beweisführung in einem möglichen Prozeß nicht gegeben war.

Nachdem Frau W eine Entfernung der Rüge aus der Personalakte auf gütlichem Wege nicht erreichte, erhob sie Klage vor dem Arbeitsgericht Wesel.

Obwohl ich in der Güteverhandlung vom 19.02. erklärt hatte, daß die Abmahnung nach 15 Monaten aus der Personalakte entfernt würde, daß jederzeit eine schriftliche Gegendarstellung möglich sei, daß ich unter Umständen auch bereit sei, Teile der Abmahnung abzuändern, verlangte Frau W eine kompromißlose Entfernung der Rüge aus der Akte. Um zu verhindern, daß wegen dieser wenig gewichtigen Rüge ein umfangreicher Prozeß geführt würde, in dem sowohl die Kolleginnen als auch der Betriebsrat als Zeugen hätten aussagen müssen, habe ich trotz der Hinweise des Richters an die Gegenseite, daß diese den Prozeß wahrscheinlich verlieren würde, erklärt, die Rüge aus der Akte zu entfernen, aber gleichzeitig angekündigt, die Angelegenheit in einem Aktenvermerk festzuhalten."

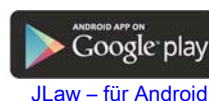
Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei der Aktennotiz handele es sich um eine Rüge in verschleierte Form, die eine greifbare Gefahr für ihr berufliches Fortkommen darstelle und daher einen fortdauernden Eingriff in ihre Rechtssphäre bedeute. Sie hat behauptet, die in der Rüge erhobenen Vorwürfe seien unbegründet.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Aktennotiz vom 23. Februar 1979 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.



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



- 4 -

- 4 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Aktennotiz sei nicht als Rüge, Abmahnung oder Verwarnung anzusehen; es handele sich dabei lediglich um eine bloße Gedächtnisstütze, von der kein fort-dauernder Eingriff in die Rechtssphäre der Klägerin ausgehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Klägerin kann verlangen, daß die Beklagte die Aktennotiz vom 23. Februar 1979 aus der Personalakte entfernt.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer die Berechtigung einer mißbilligenden Äußerung durch den Arbeitgeber wegen vertragswidrigen Verhaltens gerichtlich nachprüfen lassen, sofern diese mißbilligende Äußerung nach Form und Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen (AP Nr. 84 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu II der Gründe; AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu I der Gründe).

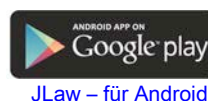
a) Zu den auf ihre Berechtigung nachprüfbaren Äußerungen des Arbeitgebers gehören in erster Linie die zu den Personalakten genommenen schriftlichen Abmahnungen. Denn bei diesen ist nicht auszuschließen, daß sie, sofern sie unberechtigt sind, später das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers behindern oder andere seine Rechtsstellung beeinträchtigende arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben (BAG aaO). Eine Abmahnung liegt immer dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich ermahnt und ihn auffordert, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern und aufzugeben (BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu 2 a der Gründe mit weiteren Nachweisen).

b) Aber auch andere schriftliche Äußerungen des Arbeitgebers, die die Leistung oder das Verhalten eines Arbeitnehmers rügen, kann der Arbeitnehmer mit einer Klage angreifen.

- 5 -



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

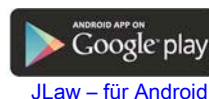


Nachprüfbar sind die mißbilligenden Äußerungen des Arbeitgebers, die nach Form oder Inhalt den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung beeinträchtigen können (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe). Beeinträchtigt wird die Rechtsstellung des Arbeitnehmers dann, wenn eine zu den Personalakten genommene mißbilligende Äußerung, sofern sie unberechtigt ist, die Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers abgeben und dadurch sein berufliches Fortkommen behindern kann. Sie ist daher, auch wenn sie den Arbeitnehmer nicht ausdrücklich ermahnt, sein Fehlverhalten zu ändern oder aufzugeben, wie eine Abmahnung gerichtlich nachprüfbar.

2. Bei der Aktennotiz vom 23. Februar 1979 handelt es sich um eine solche auf ihre Berechtigung nachprüfbare mißbilligende Äußerung. Das hat das Berufungsgericht verkannt.

a) Entgegen der von dem Berufungsgericht vertretenen Auffassung kommt es nicht darauf an, wie die mißbilligende Äußerung vom Arbeitgeber bezeichnet ist. Maßgeblich ist vielmehr, welchen Inhalt die Äußerung hat und ob sie nach Form und Inhalt geeignet ist, die Rechtsstellung des Arbeitnehmers zu beeinträchtigen.

b) Ihrem Inhalt nach enthält die Aktennotiz eine Rüge. Zu Unrecht nimmt das Berufungsgericht an, die Aktennotiz gebe lediglich die Vorgänge wieder, die zu der Aktennotiz geführt haben. In der Aktennotiz werden vielmehr die Vorgänge, die zu der ursprünglichen Rüge geführt hatten, wiederholt. Aus ihr geht mit aller Deutlichkeit hervor, daß die Klägerin in den Monaten Juni und Juli 1978 nach Auffassung der Personalleitung der Beklagten eine unzureichende Arbeitsleistung erbracht hat. Dieser Vorwurf wird in der Aktennotiz auch nicht etwa zurückgenommen. Denn es heißt weiter, die ursprünglich wegen dieser Vorfälle erhobene Rüge werde deswegen aus der Akte entfernt, um einen umfangreichen Prozeß zu vermeiden, in dem die Kolleginnen der Klägerin und der Betriebsrat als Zeugen hätten gehört werden müssen. Aus dem Inhalt der Aktennotiz ist daher zu folgern, daß die Beklagte die Vorwürfe, die sie gegen die Klägerin erhoben hat, in dieser Form aufrechthalten will.



- 6 -

c) Unzutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß die Aktennotiz auch die gegenteilige Sachdarstellung der Klägerin enthalte. Von der Klägerin wird in der Aktennotiz nur berichtet, daß sie mit der Rüge nicht einverstanden gewesen sei, und daß sie die Ansicht vertreten habe, sie habe sich stets voll eingesetzt. Die Klägerin hatte die Unterschiede in der Zahl der Kassenstürze im Juni/Juli 1978 einerseits und im August 1978 andererseits damit erklärt, daß sie als Betriebsratsmitglied und Mitglied mehrerer Ausschüsse des Betriebsrats des öfteren Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen hatte, die sie zeitlich nicht habe vorausplanen können. Ein Vergleich der Anzahl der Kassenstürze mit anderen Kolleginnen sei deshalb unzulässig. Tatsächlich habe sie deshalb im August ihre Aufgaben als Mitglied des Betriebsrats nur auf Drängen der Beklagten zurückgestellt. Dieses Vorbringen der Klägerin, das für die behaupteten Leistungsmängel erheblich sein könnte und dem bei der Prüfung, ob die Rüge berechtigt war, hätte nachgegangen werden müssen, ist in der Aktennotiz mit keinem Wort enthalten.

d) Das Berufungsgericht hat bei seiner Auslegung der Aktennotiz auch übersehen, welches Gewicht der mißbilligenden Äußerung der Beklagten allein schon dadurch zukommt, daß der Vorgang auf dem Weg über die Aktennotiz zu der Personalakte gelangt ist. Das Berufungsgericht hat sich nicht mit dem Zweck der Personalakten befaßt. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Mitarbeiters geben (zum öffentlichen Dienst vgl. BAG AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 2 der Gründe mit weiteren Nachweisen). Mit diesem Zweck der Personalakte verträgt sich keine Beanstandung des Arbeitgebers, die sachlich unzutreffend ist.

e) Schließlich kommt es - entgegen der Meinung des Berufungsgerichts - auch nicht darauf an, ob sich die Beklagte bei späteren Personalentscheidungen darauf berufen könnte, daß die Klägerin in den Monaten Juni und Juli 1978 ihre arbeits-

- 7 -

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



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



- 7 -

vertraglichen Pflichten verletzt habe. Allein entscheidend ist, ob diese Darstellung die Gefahr einer falschen Beurteilung in sich birgt. Das ist aber der Fall, wenn "Gedächtnisstützen", die sich inhaltlich nicht von einer Rüge unterscheiden, zu der Personalakte genommen werden.

f) Der Anspruch der Klägerin auf Entfernung der Aktennotiz aus der Personalakte entfällt auch nicht schon deshalb, weil die Beklagte in der Personalakte einen Hinweis auf die Prozeßakte anbringen oder die Prozeßakte zu der Personalakte nehmen durfte. Ob dies rechtlich zulässig ist, kann der Senat offenlassen. Aus der vollständigen Prozeßakte könnte in jedem Fall das Vorbringen beider Parteien entnommen und danach beurteilt werden, ob die Beklagte ihre Vorwürfe aufrechterhalten kann oder nicht.

g) Die Sachlage ist auch nicht deshalb anders zu beurteilen, weil der Klägerin bei Rücknahme der Klage bekannt war, daß die Beklagte nunmehr anstelle der ursprünglichen Rüge eine Aktennotiz fertigen werde. Der Klägerin war bei Rücknahme der Klage nicht bekannt, welchen Inhalt diese Aktennotiz haben sollte. Nach Rücknahme der Rüge durch die Beklagte konnte sie nicht davon ausgehen, daß die Beklagte die in der ursprünglichen Rüge gemachten Vorwürfe in der Aktennotiz aufrechterhalten werde.

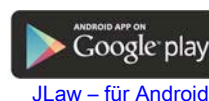
h) Die Annahme des Berufungsgerichts, die Aktennotiz sei nicht geeignet, die Klägerin in ihrer Rechtsstellung zu beeinträchtigen, läßt sich im Hinblick auf die aufgezeigten Rechtsfehler und Fehlschlüsse daher nicht aufrechterhalten.

3. Diese mißbilligende Äußerung muß die Beklagte aus der Personalakte entfernen. Das kann der Senat abschließend entscheiden. Einer Sachaufklärung darüber, ob die Vorwürfe berechtigt waren, bedarf es nicht. Die Beklagte hat in dem Vorprozeß, in dem die Klägerin Entfernung der Rüge aus der Personalakte begehrt hatte, erklärt, sie nehme die Rüge zurück. Hiermit hat sie zu erkennen gegeben, daß sie den Vorwurf, die Klägerin habe im Juni und Juli 1978 unzureichend gearbeitet, nicht mehr aufrechterhalten will. Sie kann daher

- 8 -



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



- 8 -

in einer erneut erhobenen Rüge nicht wieder auf diese Vorwürfe zurückgreifen.

Dr. Heither	Michels-Holl	Schneider
Halberstadt	Fischer	

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)