

Aktenzeichen: 5 AZR 632/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. September 1994
- 5 AZR 632/93 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 05. April 1990
- 3 Ca 1007/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 22. August 1991
- 4 (18/12) Sa 709/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Entfernung einer Abmahnung aus den Personalakten nach Be-
endigung des Arbeitsverhältnisses; Rechtsschutzbedürfnis für
eine Leistungsklage

Gesetz:

BGB § 611 Abmahnung

Leitsatz:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte. Ein solcher Anspruch kann aber dann gegeben sein, wenn objektive Anhaltspunkte dafür bestehen, daß die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.



5 AZR 632/93

4 (18/12) Sa 709/90 Hamm

Verkündet am
14. September 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. September 1994 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und Kähler für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. August 1991 - 4 (18/12) Sa 709/90 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 darüber, ob der Kläger auch noch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entfernung zweier Abmahnungen aus der Personalakte hat.

Der Kläger, Arzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, war seit dem 1. April 1988 als Assistenzarzt der Frauenklinik des vom Beklagten getragenen Evangelischen Johannes-Krankenhauses B

tätig. Dem Kläger wurden mit Schreiben vom 9. und 29. März 1989 zwei Abmahnungen erteilt. In der ersten wurde ihm vorgeworfen, er habe es entgegen ausdrücklicher Anweisung bewußt unterlassen, dem behandelnden Frauenarzt einer Patientin einen gravierenden Befund mitzuteilen. In der zweiten wurde ihm angelastet, er habe sich eigenmächtig einen freien Nachmittag genommen.

Gegen beide Abmahnungen hat sich der Kläger mit seiner beim Arbeitsgericht am 10. Mai 1989 eingegangenen Klage zur Wehr ge-



setzt.

Wegen anderweitiger Vorkommnisse kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis am 21. Juni 1989 fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 30. September 1989. Durch Urteil vom 13. Oktober 1989 (3 Ca 1404/89) gab das Arbeitsgericht Bielefeld der Klage des Klägers gegen die fristlose Kündigung statt und wies die gegen die ordentliche Kündigung gerichtete Feststellungsklage ab. Das Landesarbeitsgericht Hamm wies durch Urteil vom 8. Mai 1990 (7 Sa 1847/89) die Berufungen beider Parteien zurück. Die dagegen vom Kläger eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom Bundesarbeitsgericht durch Beschluß vom 21. Oktober 1990 (2 AZN 431/90) als unzulässig verworfen. Zwischen den Parteien ist derzeit noch ein Zeugnisrechtsstreit anhängig.

Zwischenzeitlich hatte das Arbeitsgericht durch Beschluß vom 20. Juli 1989 das vorliegende Verfahren bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses (3 Ca 1404/89) ausgesetzt. Auf die Beschwerde des Klägers hatte das Landesarbeitsgericht durch Beschluß vom 31. Januar 1990 (8 Ta 401/89) den Aussetzungsbeschluß aufgehoben und das Arbeitsgericht angewiesen, dem Verfahren Fortgang zu geben.

Der Kläger hält beide Abmahnungen für sachlich unberechtigt. Er hat weiter vorgetragen: Ein Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte könne auch noch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen. Die Abmahnungen belasteten ihn auch weiterhin. Die Annahme, Abmahnungen in einer Personalakte



könnten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen, widerspreche den Realitäten des Arbeitslebens. Es sei nicht nur die innerbetriebliche Sicht - Situation beim bisherigen Arbeitgeber - zugrunde zu legen. Zu Recht habe das Landesarbeitsgericht in seiner Beschwerdeentscheidung vom 31. Januar 1990 ausgeführt, die umstrittenen Abmahnungen behielten schon deswegen Gewicht, weil ein künftiger Arbeitgeber Auskünfte über ihn oder gar Akteneinsicht erlangen könne. Der Arbeitgeber müsse auch noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses alles unterlassen, was ihn in seinem beruflichen Fortkommen behindern könne. Hierzu gehöre auch die Aufbewahrung unberechtigter Abmahnungen in Personalakten, die Gegenstand einer Auskunft oder der Leistungsbeurteilung seiner Person sein könnten. Immerhin sei auch eine Wiedereinstellung denkbar.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, die Abmahnungen vom 9. und 29. März 1989 aus der Personalakte zu entfernen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Abmahnungen für berechtigt gehalten und weiter vorgetragen: Der Kläger habe schon deshalb keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnungen mehr, weil sein Arbeitsverhältnis am 30. September 1989 beendet sei. Sinn einer Abmahnung mit Kündigungsandrohung sei die Beseitigung einer "bereichsspezifischen Kündigungssperre". Sei das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich unabhängig von den Abmah-



nungen beendet, so könne der Arbeitnehmer an der Wiederherstellung der "bereichsspezifischen Kündigungssperre" kein berechtigtes Interesse haben. Der Kläger brauche nicht mehr mit Nachteilen zu rechnen. Personalakten seien vertraulich zu behandeln und dürften deshalb nicht an einen anderen Arbeitgeber weitergegeben werden. Diese Vertraulichkeitspflicht werde eingehalten. Im übrigen könne der Kläger seine Interessen in dem anhängigen Zeugnisprozeß wahrnehmen. Ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Kläger komme nicht mehr in Betracht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der durch Senatsbeschluß vom 21. Juli 1993 zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, daß der Beklagte die beiden Abmahnungen aus seiner Personalakte entfernt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu der Abmahnung vom 29. März 1989 ausgeführt, insoweit fehle der Klage von vornherein das Rechtsschutzbedürfnis, weil der Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, eine schriftliche Gegendarstellung zu der Personalakte zu geben. Hinsichtlich der Abmahnung vom 9. März 1989 sei zwar die



Sach- und Rechtslage zunächst anders gewesen; denn der Kläger hätte hier nicht auf sein Gegendarstellungsrecht verwiesen werden dürfen. Die Klage sei aber auch insoweit unzulässig, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung nicht mehr bestanden habe.

II. Diesen Ausführungen kann der Senat nur im Ergebnis folgen. Die Klage ist zulässig, sie ist aber nicht begründet.

1. Die Auffassung des Berufungsgerichts, die Klage auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte sei regelmäßig oder zumindest nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (so LAG Frankfurt Urteil vom 28. August 1987 - 13 Sa 278/87 - LAGE § 611 BGB Abmahnung Nr. 15; LAG Frankfurt Urteil vom 23. September 1988 - 15/2 Sa 1041/87 - NZA 1989, 513) wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses unzulässig, beruht auf einer Verkennung des Begriffs des Rechtsschutzbedürfnisses.

a) Richtig ist, daß für jede Klage ein Rechtsschutzbedürfnis gegeben sein muß. Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage ergibt sich jedoch regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs. Deshalb wird es in der ZPO auch nicht ausdrücklich als Prozeß- oder Sachurteilsvoraussetzung einer Leistungsklage genannt.

b) Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht ausnahmslos. Besondere Umstände können das Rechtsschutzbedürfnis entfallen lassen (BAG Urteil vom 15. Januar 1992 - 5 AZR 15/91 - EzA § 133 AFG



Nr. 5 = AP Nr. 21 zu § 2 ArbGG 1979, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BGH Urteil vom 1. Juli 1987 - VIII ZR 194/86 - LM Nr. 11 Vorbem. zu § 253 ZPO (Rechtsschutzbedürfnis); BGH Urteil vom 9. April 1987 - I ZR 44/85 - NJW 1987, 3138; BGH Urteil vom 4. März 1993 - I ZR 65/91 - NJW RR 1993, 1129; BGH Urteil vom 13. Juli 1965 - VI ZR 70/64 - NJW 1965, 1803). Das Erfordernis eines Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, daß Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht bedürfen (vgl. Stein/Jonas/Schumann, ZPO, 20. Aufl., vor § 253 Anm. III, V). Der Bundesgerichtshof hat das Rechtsschutzbedürfnis z. B. verneint, wenn der Kläger den Leistungsgegenstand bereits vor Klageerhebung erhalten hatte (BGH Urteil vom 1. Juli 1987, aaO) oder bestimmte Ansprüche wie Unterlassungs- und Widerrufsansprüche gegen Sachvortrag des Gegners in einem gerichtlichem Verfahren von vornherein, also unabhängig von einer Interessenabwägung und sonstigen Sachprüfungen im Einzelfall, ausgeschlossen sind (BGH Urteil vom 9. April 1987, aaO).

c) Eine vergleichbare Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Weder hat der Beklagte den geltend gemachten Anspruch erfüllt noch ist ein Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein auszuschließen. Dem Kläger kann das Rechtsschutzbedürfnis für seine Klage nicht abgesprochen werden.

III. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - AP Nr. 93 zu § 611



BGB Fürsorgepflicht; Urteil vom 5. August 1992 - 5 AZR 531/91 - EzA Nr. 25 zu § 611 BGB Abmahnung; zuletzt Urteil vom 27. April 1994 - 5 AZR 187/93 -, n.v.) kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen.

1. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Bedacht zu nehmen. Die Fürsorgepflicht ist Ausfluß des in § 242 BGB niedergelegten Gedankens von Treu und Glauben, der den Inhalt des Schuldverhältnisses bestimmt. Er darf dem Arbeitnehmer nicht grundlos Nachteile zufügen oder ihn der Gefahr eines Schadens aussetzen. Der Umfang der Fürsorgepflicht ist im Einzelfall aufgrund einer eingehenden Abwägung der beiderseitigen Interessen zu bestimmen. Bei der Beantwortung der Frage, was Treu und Glauben und die Fürsorgepflicht im Einzelfall gebieten, ist auch auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen der Verfassung Bedacht zu nehmen. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß im Privatrecht beide Parteien Grundrechtsträger sind. Die Gerichte haben den konkurrierenden Rechtspositionen ausgewogen Rechnung zu tragen (BVerfGE 81, 242, 255; BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1993, ZIP 1993, 1775, 1780; BAG Urteil vom 27. November 1985, aaO).

Die Fürsorgepflicht hat auch Bedeutung im Hinblick auf die Führung von Personalakten. Abzuwägen sind hier das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in Bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen, ferner die sich für Ar-



beitnehmer und Arbeitgeber aus dem Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs.1 GG) ergebenden Rechte und das Recht des Arbeitgebers auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG).

Schriftliche Rügen, Verwarnungen und Abmahnungen, die zu den Personalakten genommen werden, können die weitere berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers nachhaltig beeinflussen. Unberechtigte formelle Rügen können Grundlage für eine falsche Beurteilung sein und dadurch das berufliche Fortkommen behindern. Sie können den Arbeitnehmer darüber hinaus auch in seiner Ehre berühren und damit sein Persönlichkeitsrecht verletzen. Die zu den Personalakten genommene Abmahnung kann zu einer dauerhaften und nachhaltigen Gefährdung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers beitragen.

Daraus ergibt sich: Der Arbeitgeber muß dafür Sorge tragen, daß die Personalakte ein zutreffendes Bild des Arbeitnehmers in dienstlicher und persönlicher Hinsicht vermitteln. Deshalb hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung unrichtiger Abmahnungen aus der Personalakte. Das Berufungsurteil enthält insoweit keine Argumente, die es nahelegen, die Rechtsprechung des Senats erneut zu überprüfen.

2. Der Senat hatte bisher ausnahmslos Fälle zu beurteilen, in denen das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, der die Abmahnung erteilt hatte, fortbestand. Die dafür aufgestellten Grundsätze lassen sich auf Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet ist, nicht uneingeschränkt übertragen.



a) Es ist zwar anerkannt, daß die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rechte und Pflichten begründen kann (BAG Urteil vom 17. Januar 1956 - 3 AZR 304/54 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 2. Dezember 1986 - 3 AZR 123/86 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Deputat). Die Abwägung der beiderseitigen Interessen führt aber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Regelfall zu dem Ergebnis, daß dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte nicht mehr zusteht. Etwas anderes kann dann gelten, wenn objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.

Entgegen der Auffassung der Revision ist die Interessenlage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine andere. Das berufliche Fortkommen bei dem bisherigen Arbeitgeber kann nicht mehr behindert werden. Ebensowenig kann es dort im Regelfall noch arbeitsrechtliche Nachteile geben. Eine Wiedereinstellung wird nur selten in Betracht kommen. Die Abmahnung hat also nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in aller Regel erheblich an Bedeutung verloren.

b) Allerdings kann auch nicht von vornherein ausgeschlossen werden, daß die Abmahnung dem Arbeitnehmer noch schaden kann. So kann sich der Arbeitgeber bei der Erteilung eines Zeugnisses vom Inhalt der Abmahnung leiten lassen. Ein Zeugnis muß wahr und



wohlwollend sein (BGH Urteil vom 15. Mai 1979 - VI ZR 230/76 - AP Nr. 13 zu § 630 BGB; BGH Urteil vom 26. November 1963 - IV ZR 221/62 - AP Nr. 10 zu § 826 BGB; BAG Urteil vom 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - AP Nr. 1 zu § 73 HGB). Wie die Vorinstanzen zu Recht ausgeführt haben, kann aber der Arbeitnehmer nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses sein Interesse daran, insgesamt nicht falsch beurteilt zu werden, in einem Zeugnisrechtsstreit durchsetzen.

Weiter kann der Arbeitgeber Dritten Auskünfte erteilen, auch über Abmahnungen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. August 1976 (- 3 AZR 491/75 - AP Nr. 10 zu § 630 BGB) darf er auch gegen den Willen des Arbeitnehmers Auskünfte geben, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt. Diese Auskünfte müssen jedoch wie Zeugnisse wahrheitsgemäß und wohlwollend sein. Ferner besteht die Möglichkeit, daß der alte Arbeitgeber die Personalakte und damit auch die in ihr enthaltenen Abmahnungen Dritten zugänglich macht. Dazu ist er ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht berechtigt (BAG Urteil vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht). Der Arbeitnehmer kann sich auch gegen die Erteilung von Auskünften und die Weitergabe der Personalakte mit einer Unterlassungsklage wehren.

Besonderheiten gibt es in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Dort wird dem Arbeitnehmer bei Stellenbewerbungen häufig nahegelegt, sich mit der Vorlage der beim bisherigen öffentlichen Arbeitgeber geführten Personalakte einverstanden zu erklä-



ren. Aus der Ablehnung können dem Bewerber Nachteile entstehen.

3. Für den vorliegenden Fall ergibt sich daraus folgendes: Das Interesse des Klägers, insgesamt nicht falsch beurteilt zu werden, wird in dem zwischen den Parteien anhängigen Zeugnisrechtsstreit gewahrt. Anhaltspunkte dafür, daß der Beklagte Dritten gegenüber Mitteilung von den Abmahnungen macht oder die Personalakte Dritten überläßt, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Kläger hat auch nicht vorgetragen, daß er sich um Stellen im öffentlichen Dienst bewirbt und ihm dort nahegelegt wird, sich mit der Vorlage der Personalakte seines bisherigen Arbeitgebers einverstanden zu erklären.

Schließlich gibt es keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß der Beklagte Abmahnungen oder ihren Inhalt innerbetrieblich bekanntmacht und dadurch die Ehre des Klägers verletzt.

4. Mit dieser Auffassung setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu seinem Urteil vom 6. Juni 1984 (BAGE 46, 98 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht). In dieser Entscheidung hatte der Senat einem erfolglosen Stellenbewerber einen Anspruch auf Vernichtung des von ihm anlässlich der Bewerbung ausgefüllten Personalfragebogens mit Angaben über die Privat- und Intimsphäre zuerkannt, weil die dauerhafte Aufbewahrung das verfassungsrechtlich geprägte Persönlichkeitsrecht des Bewerbers verletzen kann. Davon unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt schon dadurch, daß die Abmahnungen ausschließlich das betriebliche Ver-



halten des Klägers betreffen. Sein Persönlichkeitsrecht ist also nicht in demselben Ausmaß betroffen wie bei Angaben über die Privat- und Intimsphäre.

Griebeling

Schliemann

Dr. Reinecke

Dr. Kalb

Kähler





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)