

Aktenzeichen: 5 AZR 80/85

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 23. April 1986

- 5 AZR 80/85 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 9. August 1984
- 17 Ca 57/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. Januar 1985
- 2 Sa 24/84 -

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

Entscheidungsstichwort:

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 611 Persönlichkeitsrecht,
§§ 242, 1004; BetrVG §§ 82, 83

Leitsätze:

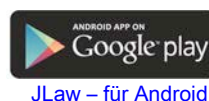
K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 5 AZR 101/84 vom 27. November 1985



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



5 AZR 80/85

2 Sa 24/84 Berlin

Verkündet am
23. April 1986

Clobes,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. April 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Januar 1985 - 2 Sa 24/84 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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 :

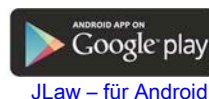
Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land verpflichtet ist, mehrere dem Kläger erteilte schriftliche Abmahnungen aus dessen Personalakte zu entfernen.

Der Kläger ist seit dem 2. Dezember 1967 als Erzieher beim Bezirksamt des beklagten Landes tätig. Nach mehrfachen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen hat das beklagte Land dem Kläger weitere Dienstpflichtverletzungen mit den Schreiben vom 9. März 1984, 18. April 1984 und 11. Mai 1984 vorgeworfen und ihn gleichzeitig formell abgemahnt. Die Abmahnungen vom 9. März 1984 und vom 18. April 1984 schließen mit dem Hinweis, daß der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei, wenn der Kläger die Beanstandungen nicht beseitige und weitere Pflichtverletzungen begehen sollte. Diese Schreiben sind Bestandteil der Personalakte des Klägers.

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](#)

Der Kläger hat den vom Beklagten in diesen Schreiben behaupteten Sachverhalt bestritten und die Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte verlangt.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, die mit Schreiben vom 9. März 1984, 18. April 1984 sowie 11. Mai 1984 ausgesprochenen Abmahnungen aus seiner Personalakte zu entfernen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das beklagte Land hat geltend gemacht, die Abmahnungen seien nach dem zugrundeliegenden Sachverhalt gerechtfertigt gewesen; deshalb sei es nicht verpflichtet, sie aus der Personalakte zu entfernen.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, die Abmahnungen aus der Personalakte zu entfernen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Der Kläger erstrebt mit seiner Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat abweichend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entfernung einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers aus den Personalakten verneint, auch wenn diese unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält. Dem kann nicht gefolgt werden.



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



I. Die Begründung, mit der das Berufungsgericht die Klage abgewiesen hat, hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Das Berufungsgericht hat angenommen, für einen Anspruch des Klägers auf Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte sei keine Anspruchsgrundlage ersichtlich. Hierfür ergebe sich weder aus einer gesetzlichen Vorschrift noch einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder Dienstordnung ein Anspruch; dieser lasse sich auch nicht aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Der Kläger könne nicht die gerichtliche Nachprüfung verlangen, ob bestimmte Tatsachen bestehen oder nicht bestehen und die hieraus abgeleiteten Wertungen des Arbeitgebers im Rahmen einer schriftlichen Abmahnung gerechtfertigt seien oder nicht. Das werde durch die gesetzliche und tarifliche Regelung bestätigt, wonach ein Arbeitnehmer eine Gegendarstellung zur Personalakte geben könne (vgl. § 83 BetrVG, § 73 PersVG des Landes Berlin sowie § 13 BAT). Eine solche Gegendarstellung sei notwendig und ausreichend, denn wenn der Arbeitgeber später aus einer in der Personalakte befindlichen Abmahnung Konsequenzen ziehen wolle, müsse er ohnehin den Sachverhalt unter Berücksichtigung der Gegendarstellung des Arbeitnehmers überprüfen. Das Recht des Arbeitgebers zur Abmahnung und die Verfügung über die ihm gehörenden Durchschriften von Abmahnungsschreiben seien durch die Art. 5 Abs. 1 Satz 1 und Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG gedeckt. Diese Grundrechte seien nicht durch die allgemeine Fürsorgepflicht eingeschränkt.

II. Mit diesen Rechtsausführungen begibt sich das Berufungsge-



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



richt in Widerspruch zu der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Hierzu wird auf folgende Entscheidungen hingewiesen: BAG 7, 267, 273 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 19, 181, 187 = AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG; BAG 24, 247, 257 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 801/76 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu II der Gründe; BAG Urteil vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu I der Gründe; BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972, zu 1 der Gründe; BAG 38, 159, 163 = AP Nr. 3 zu § 108 BetrVG 1972, zu I der Gründe; BAG Urteil vom 19. Juli 1983 - 1 AZR 307/81 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - zu I 3 a der Gründe, auszugsweise veröffentlicht in DB 1986, 489 ff. sowie auch BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 624/84 - zu B I 3 a der Gründe). Die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte ist dem Bundesarbeitsgericht hierin weitgehend gefolgt: LAG Hamm, Urteil vom 7. Mai 1980 - 3 Sa 69/80 - DB 1980, 2398; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 1981 - 6 Sa 815/80 - EzA Nr. 28 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; LAG Hamm, Urteil vom 1. Februar 1983 - 13 Sa 1313/82 - EzA Nr. 33 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; vgl. darüber hinaus die zahlreichen unveröffentlichten Urteile weiterer Landesarbeitsgerichte hierzu in der Aufstellung von Sbresny-Uebach in AR-Blattei unter dem Stichwort "Personalakten I" Abschnitt (F) II.



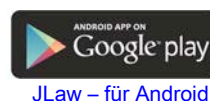
III.1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Bedacht zu nehmen. Er muß daher unter Umständen auch besondere Maßnahmen treffen, die die Entstehung eines Schadens und damit eine Beeinträchtigung des Fortkommens seines Arbeitnehmers verhindern können (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Der Umfang dieser Fürsorgepflicht ist im Einzelfall aufgrund einer eingehenden Abwägung der beiderseitigen Interessen zu bestimmen (BAG 7, 267, 271, 272 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 17. März 1970 - 5 AZR 263/69 - AP Nr. 78 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu 2 der Gründe). Der Arbeitgeber muß im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge tragen, daß die Personalakten ein richtiges Bild des Arbeitnehmers in dienstlichen und persönlichen Beziehungen vermitteln (BAG 7, 267, 273 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; seither ständige Rechtsprechung). Die Fürsorgepflicht ist Ausfluß des in § 242 BGB niedergelegten Gedankens von Treu und Glauben, der den Inhalt der Schuldverhältnisse bestimmt. Aus dieser Vorschrift sind für das Arbeitsverhältnis verschiedene Nebenrechte und -pflichten abzuleiten. So hat etwa der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 27. Februar 1985 (GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht = ZIP 1985, 1214 ff., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) den allgemeinen Beschäftigungsanspruch als vertragliche Nebenpflicht aus § 242 BGB hergeleitet. Dabei hat der Große Senat

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



angenommen, daß bei der Frage, was Treu und Glauben jeweils gebieten, auch auf die in den Grundrechten des Grundgesetzes zum Ausdruck gekommene Wertentscheidung der Verfassung Bedacht zu nehmen ist. Die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung gilt als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts und wirkt deshalb auch auf das Privatrecht ein (BVerfGE 34, 269, 280). Damit gewinnt der verfassungsrechtliche Persönlichkeitsschutz für das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten Bedeutung.

2. Deshalb ist schon bisher erkannt worden, daß der Arbeitgeber das allgemeine Persönlichkeitsrecht in bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen zu beachten hat (Urteil des erkennenden Senats vom 8. Februar 1984, BAG 45, 111, 114 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 1 der Gründe, mit zust. Anm. von Echtermöller; Wiese, ZfA 1971, 273, 297 mit weiteren Nachweisen). Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird durch unrichtige, sein berufliches Fortkommen berührende Tatsachenbehauptungen beeinträchtigt. Der Arbeitnehmer kann daher in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in Form von unzutreffenden oder abwertenden Äußerungen deren Widerruf und Beseitigung verlangen (BAG Urteil vom 21. Februar 1979 - 5 AZR 568/77 - AP Nr. 13 zu § 847 BGB, zu B I 1 der Gründe; BAG 45, 111, 117 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 5 der Gründe; Wiese, ZfA 1971, 273, 311; vgl. auch BGHZ 14, 163, 173). Das verfassungsrechtlich abgesicherte Recht des Arbeitgebers zur freien Meinungsäußerung über



den Arbeitnehmer (Art. 5 Abs. 1 GG) findet seine Schranken an dieser geschützten Rechtssphäre des Arbeitnehmers.

IV. Hieraus folgt, daß der Arbeitnehmer die Rücknahme einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers verlangen kann, wenn diese nach Form oder Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Hierzu gehören schriftliche Rügen und Verwarnungen, die zu den Personalakten genommen werden. Denn solche formellen Rügen können, wenn sie unberechtigt sind, Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers sein und dadurch sein berufliches Fortkommen behindern oder andere arbeitsrechtliche Nachteile mit sich bringen. Vornehmlich in Großbetrieben und größeren Verwaltungen kann die zu den Personalakten genommene Abmahnung zu einer dauerhaften und nachhaltigen Gefährdung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers beitragen, denn dort werden Entscheidungen über das berufliche Fortkommen in der Regel nicht aufgrund persönlicher Kenntnisse getroffen, sondern die Fakten werden aus den Personalakten entnommen. Gerade bei einseitigen Bestimmungsrechten, bei denen dem Arbeitgeber ein nur begrenzt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht, kann eine zu den Personalakten genommene schriftliche Äußerung einen fort-dauernden Rechtsnachteil darstellen.

V. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts wird ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer unbegründeten Rüge aus seinen Personalakten nicht dadurch ausgeschlossen, daß er berechtigt ist, eine Gegendarstellung zu den Personalakten zu reichen. Hierzu verweist das Berufungsgericht auf § 83 Abs. 2



BetrVG und § 73 PersVG Berlin, wonach Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte dieser auf sein Verlangen beizufügen sind. Hiernach hat der Arbeitnehmer das Recht, über die Möglichkeit einer allgemeinen Stellungnahme aufgrund des § 82 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hinaus schriftliche Erklärungen, insbesondere auch zu Beurteilungen abzugeben. Diese Vorschrift gewährt dem Arbeitnehmer lediglich ein Gegenerklärungsrecht. Enthält die Personalakte aber unrichtige oder abwertende Angaben über die Person des Arbeitnehmers, so werden diese durch dessen Gegenerklärung nicht neutralisiert oder berichtigt. Die Gegenerklärung besagt insoweit nicht mehr, als daß die Angaben vom Arbeitnehmer bestritten und durch seine abweichende Stellungnahme ergänzt werden. Dieses Recht auf Gegendarstellung schließt aber nicht das weitergehende Recht des Arbeitnehmers aus, die Entfernung unrichtiger Angaben aus den Personalakten zu verlangen (so bereits BAG 7, 267 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; ferner BAG 24, 247 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst; diese Auffassung wird auch in der Kommentarliteratur einhellig vertreten: vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 83 Rz 5 a; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 83 Rz 33; Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, § 83 Rz 17 a; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, § 83 Rz 8; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 83 Rz 12). Wenn man demgegenüber den Arbeitnehmer auf sein Recht zur Gegendarstellung beschränkt und ihm einen im Prozeß durchsetzbaren Anspruch auf Beseitigung ungerechtfertigter Abmahnungen aus der Personalakte versagt, so könnte das dazu führen, daß der Arbeitnehmer dann auf dem Umweg über sein Beschwerderecht nach den §§ 84, 85 Abs. 2



BetrVG mit Unterstützung des Betriebsrats eine Einigungsstelle anruft (vgl. hierzu Schmid, NZA 1985, 409, 413, unter II 2 und LAG Hamm DB 1979, 1468), weil es insoweit an einem Rechtsanspruch fehlt. Hierdurch werden weitere prozessuale Auseinandersetzungen im Anschluß an die Entscheidung der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen, und außerdem hätte der Arbeitgeber die Kosten für das Einigungsstellenverfahren zu tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

Deshalb hält der Senat an der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fest, wonach der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung einer auf unrichtigen Tatsachen beruhenden Abmahnung hat. Dies folgt aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß § 242 BGB in entsprechender Anwendung von § 1004 BGB.

VI.1. Das angefochtene Urteil kann daher mit seiner Begründung für die Abweisung der Klage keinen Bestand haben. Andere Gründe, aus denen sich das Urteil des Berufungsgerichts als richtig darstellen könnte, sind nicht ersichtlich; es ist deshalb aufzuheben (§ 563, § 564 Abs. 1 ZPO). Zugleich war die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

2. Es kann noch nicht entschieden werden, ob die dem Kläger erteilten und zu den Personalakten genommenen Abmahnungen unrechtmäßig sind. Das Berufungsgericht hat hierzu keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. Der Kläger hat die gegen ihn in den Abmahnungsschreiben erhobenen Vorwürfe bestritten. Der Beklagte hat sich mit seiner Berufung auch dagegen gewandt, daß da



Arbeitsgericht den in den Abmahnungsschreiben enthaltenen Sachverhalt nicht berücksichtigt und das Vorbringen des Klägers als unstreitig angesehen hat; er hat für seinen Vortrag in der Vorinstanz Beweis angetreten. Diesen Beweisen wird das Berufungsgericht bei der erneuten Verhandlung nachgehen müssen. Erst wenn die notwendigen Feststellungen hierzu getroffen sind, kann beurteilt werden, ob die Abmahnungen unberechtigt sind und aus der Personalakte entfernt werden müssen.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Olderog

Scherer Dr. Koffka



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](#)