

# Arbeitsgericht Stendal

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§§ 1004, 314 Abs 2, 242 BGB

- 1. Ein Anspruch eines Arbeitnehmers auf die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte nach analog §§ 242, 1004 BGB setzt voraus, dass der Arbeitnehmer im konkreten Fall tatsächlich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt ist.**
- 2. Die Darlegungs- und Beweislast für die den Klaganspruch begründenden Tatsachen obliegt allgemein dem Anspruchsteller.**
- 3. Eine Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch eine Tatsachenbehauptung in einer Abmahnung setzt voraus, dass die Tatsachenbehauptungen nicht nur unwahr und verfälschend, sondern auch für das soziale Ansehen des Betroffenen wichtig sind.**

ArbG Stendal , Urteil vom 17.10.2019 Az. : 1 Ca 888/18

#### **Tenor:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.643,68 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

#### **Tatbestand:**

1

Die Klägerin nimmt die Beklagte auf Widerruf und Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte in Anspruch.

2

Die Klägerin war seit Oktober 1993 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin in Stendal als Mitarbeiterin Kasse/Info beschäftigt und erhielt zuletzt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 2.643,68 €. Am 05.10.2018 erhielt die Klägerin eine Abmahnung vom 14.09.2018, die unter anderem folgenden Inhalt hatte:

3

"... am Montag, den 13.08.2018 gegen 14:00 Uhr wollte der Kunde Herr V. seine Kundenkommission stornieren. Sie hielten sich zu diesem Zeitpunkt nicht an dem Ihnen zugewiesenen Ort, der Hauptinformation, auf. Somit war die Hauptinformation zu diesem Zeitpunkt nicht besetzt. Frau B. (Verkäuferin) forderte Sie über die Funktechnik an, worauf Sie keine Reaktion zeigten. Nach einer weiteren Anfrage über

die Funktechnik von Herrn R. (Verkäufer) stellten Sie sich letztendlich wortlos zu einem weiteren Kunden, dem Frau B. jedoch bereits weiterhalf. Der Kunde Herr V. fand weiterhin keine Beachtung, weshalb R. Sie gezielt Ansprach. Jedoch auch auf diese Ansprache erfolgte keine Reaktion Ihrerseits.

4

Der Kunde Herr V. äußerte gegenüber R. „Ist die Dame immer so? Ich habe sie bisher noch nie freundlich erlebt.“ Herr V. empfand Ihr Verhalten und die erlebte Situation als äußerst unfreundlich.

5

Durch Ihr o.g. Verhalten schädigen Sie den Ruf von Y. und schaden unseren Interessen. Wir missbilligen Ihr geschäftsschädigendes Verhalten.

6

Wir fordern Sie auf, unsere Interessen zu wahren und derartige Verhaltensweisen zu unterlassen. Insbesondere müssen Sie stets freundlich auf die Belange des Kunden eingehen. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist unsere oberste Priorität. Unter keinen Umständen dürfen Sie den Kunden unfreundlich gegenübertreten.

7

Bei der Einführung der Funktechnik wurde der Umgang und das Kommunikationsverhalten mit diesem Medium besprochen. Demnach ist immer eine Rückmeldung auf Funkanfragen zu geben. Hiergegen haben Sie verstoßen.

8

Wir erwarten, dass Sie sich unseren Kunden gegenüber uneingeschränkt freundlich und zuvorkommend verhalten. Ebenso erwarten wir, dass Sie sich an dem Ihnen zugewiesenen Bereich (zu diesem Zeitpunkt die Hauptinformation) aufhalten. Weiterhin erwarten wir, dass Sie auf Anfragen Ihrer Kollegen/innen reagieren, um ein bestmögliches Ergebnis für aktuelle Kundensituationen zu erzielen.

9

Im oben geschilderten Fall dürfen Sie unter keinen Umständen die Funkanfragen sowie die persönliche Anfrage Ihrer Kollegen ignorieren. Bei technischen Problemen mit der Funktechnik, hätten Sie unverzüglich die Marktleitung kontaktieren müssen. Ebenso hätten Sie den Ihnen zugewiesenen Bereich, die Hauptinformation, besetzen und Herrn V. umgehend freundlich sowie zuvorkommend weiterhelfen müssen..."

10

Die Klägerin ist der Ansicht, die Abmahnung enthalte unrichtige Tatsachenbehauptungen. So stelle sie in Abrede, am 13.08.2018 dem Kunden unfreundlich entgegengetreten zu sein und die Arbeiten mit „mürrischem Gesicht“ durchgeführt zu haben. Ausdrücklich nehme sie in Abrede, in mürrischer, schweigsamer, jede Verbindlichkeit auslassender Verhaltensweise den Eindruck vermittelt zu haben, dass ihr die aufgetragene Rückabwicklung lästig sei.

11

Die Klägerin beantragt,

12

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 14.09.2018 zu widerrufen und aus der Personalakte zu entfernen.

13

Die Beklagte beantragt,

14

die Klage abzuweisen.

15

Sie hält die Abmahnung für berechtigt. Sie trägt hierzu vor, am 13.08.2018 gegen 14.00 Uhr sei die Klägerin dem Kunden V. nicht freundlich entgegengetreten und habe mit unverhohlenen mürrischem Gesicht wortlos die Rückabwicklung der Kundenkommission getätigt. Der Kunde habe der Beklagten geschildert, dass ihm die Klägerin mit ihrer mürrischen, schweigsamen, jede Verbindlichkeit auslassenden Verhaltensweise den Eindruck vermittelt habe, er bzw. die ihr aufgetragene Rückabwicklung sei ihr lästig.

16

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die zur Akte gelangten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll über die mündliche Verhandlung vom 17.10.2019 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

17

Die Klage ist unbegründet.

18

Ein Anspruch auf Widerruf und Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung aus der Personalakte steht der Klägerin nicht zu. Ein solcher Anspruch ergibt sich insbesondere nicht aus einer entsprechenden Anwendung der §§ 242, 1004 BGB.

19

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Arbeitnehmer analog §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Denn eine missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen. Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht, statt eines konkret bezeichneten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht (BAG, NZA 2009, 843).

20

Diese in ihrem Ausgangspunkt zutreffende Rechtsprechung wird hingegen oftmals nicht richtig angewandt. So entfernt sich die Rechtsanwendung zu weit von der Rechtsgrundlage des Anspruchs. § 1004 BGB enthält einen Beseitigungsanspruch, der analog auf andere absolute Rechte als das in der Norm genannte Eigentum angewandt werden kann (Palandt-Herrler, BGB, 77. Auflage, § 1004, Rn 4). Ein solches Recht stellt das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar (Palandt-Herrler, BGB, 77. Auflage, ebenda), nicht hingegen das „berufliche Fortkommen“. Dessen Nennung als Schutzgut des Arbeitnehmers (so BAG, NZA 2002, 966) ist daher im Zusammenhang mit einer analogen Anwendung des § 1004 BGB zumindest missverständlich. Als Mangel der Rechtsanwendung ist des Weiteren nicht selten

anzutreffen, dass sich das Gericht mit der abstrakten Eignung einer Abmahnung für eine Persönlichkeitsrechtsverletzung begnügt, ohne zu prüfen, ob eine solche im konkreten Fall tatsächlich vorliegt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer gegen unwahre Behauptungen und herabsetzende Äußerungen (ErfK-Schmidt, 19. Auflage, Art. 2 GG, Rn 45). Allerdings wird es nicht durch jedwede unrichtige Tatsachenbehauptung verletzt, sondern nur durch entstellende oder verfälschende Darstellungen, die für das soziale Ansehen der Person wichtig sind (BVerfGE 99, 185). Nicht hinreichend beachtet wird ferner, dass die Feststellung eines Eingriffs in die Persönlichkeitssphäre für sich genommen nicht ausreicht, um dessen Widerrechtlichkeit zu bejahen (BGHZ 45, 307; BGHZ 36, 77), die Voraussetzung jedes Abwehranspruchs ist. Vielmehr ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob der Eingriff berechtigt gewesen ist oder nicht. Hierfür ist eine Güter- und Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Intensität der Beeinträchtigung der Güter im konkreten Fall und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit vorzunehmen (BGH, NJW 2004, 762; BGH, NJW 1997, 2513; Palandt-Sprau, BGB, 77. Auflage, § 823, Rn 95). Dabei kann der Arbeitgeber sein Interesse an einer Aufrechterhaltung der Abmahnung nicht nur auf sein arbeitsvertragliches Gläubigerrecht (BAG, NZA 2009, 843), häufig auch auf sein Grundrecht auf Meinungsfreiheit (BAG, NZA 1995, 221) sowie regelmäßig auf sein berechtigtes Interesse daran stützen, die Rüge des Verhaltens des Arbeitnehmers zu dokumentieren, um für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung belegen zu können, dass das Arbeitsverhältnis nicht beanstandungsfrei verlaufen ist (BAG, NZA 2013, 93). Stehen sich aber Rechtspositionen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gegenüber, ist regelmäßig nicht zu erwarten, dass eine die Grundsätze der praktischen Konkordanz bzw. der Verhältnismäßigkeit beachtende Güter- und Interessenabwägung zu dem Ergebnis gelangt, dass eine die Belange des Arbeitgebers gänzlich vernachlässigende Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte geboten ist. Vielmehr wird als milderer Mittel, um der Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers zu begegnen, ein Anspruch auf Aufnahme einer Gegendarstellung in die Personalakte in Betracht zu ziehen sein.

21

Die Darlegungs- und Beweislast für die den Klaganspruch begründenden Tatsachen obliegt allgemein dem Anspruchsteller (Thomas/Putzo-Reichold, ZPO, 40. Auflage, Vorbem § 284, Rn 23; Schwab/Weth-Schwab, ArbGG, 4. Auflage, § 58, Rn 98; Natter/Gross-Perschke, ArbGG, 2. Auflage, § 58, Rn 107). Dies ist für den Beseitigungsanspruch nach § 1004 BGB anerkannt (Palandt-Herrler, BGB, 77. Auflage, § 1004, Rn 52). Für den Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte analog §§ 242, 1004 BGB kann nichts anderes gelten (im Ergebnis ebenso BAG, NZA 1995, 221; LAG Hamm v. 29.01.1999 - 5 Sa 902/98; LAG Köln v. 28.10.1987 - 7 Sa 629/87; LAG München v. 22.12.1982 - 9 Sa 740/81; ArbG Magdeburg v. 07.02.2019 - 6 Ca 617/18, S. 6; ArbG Magdeburg v. 10.09.2009 - 6 Ca 2568/08 -, S. 8; ArbG Ludwigshafen, DB 2006, 675; Kopke, NZA 2007, 1212f). Dementsprechend hat der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen, aus denen sich eine Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts sowie deren Widerrechtlichkeit ergeben. Berufet sich der Arbeitnehmer darauf, die in der Abmahnung enthaltene Behauptung oder Bewertung einer Tatsache sei nicht zutreffend, obliegt ihm die Beweislast für die Unwahrheit bzw. Unrichtigkeit des erhobenen Vorwurfes (KR-Fischermeier, 12. Auflage, § 626 BGB, Rn 297; Kopke, NZA 2007, 1212f; ArbG Magdeburg v. 07.02.2019 - 6 Ca 617/18, S. 6; ArbG Magdeburg v. 10.09.2009 - 6 Ca 2568/08 -, S. 8; ArbG Ludwigshafen, DB 2006, 675; LAG Hamm v. 29.01.1999 - 5 Sa 902/98; LAG Köln v. 28. 10.1987 - 7 Sa 629/87; LAG München v. 22.12.1982 - 9 Sa 740/81; anders ohne Begründung BAG v. 26.01.1994 - 7 AZR 640/92; ErfK-Niemann, 19. Auflage, § 626 BGB, Rn 35a). Den Arbeitgeber trifft allerdings eine sekundäre Behauptungslast dahin, aufgrund welcher Umstände er die in der

Abmahnung enthaltene Tatsachenbehauptung bzw. -bewertung erhebt (Kopke, NZA 2007, 1212). Eine (analoge) Anwendung der Beweislastregel des § 1 II 4 KSchG kommt nicht in Betracht (so aber LAG Bremen, NZA 1992, 694; BAG, AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; HaKo/Zimmermann, Kündigungsschutzrecht, 6. Auflage, § 1 KSchG, Rn 313). Denn diese betrifft einen anderen Klagsanspruch. Ob die Abmahnung für eine spätere Kündigung Bedeutung erlangen wird, namentlich gleichartige Pflichtverletzungen in Rede stehen, ist im isolierten Abmahnungsprozess ohnehin kaum abzusehen.

22

Unter Zugrundelegung der vorstehenden Grundsätze besteht keine Pflicht der Beklagten, die Abmahnung vom 14.09.2018 zu widerrufen und aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen. Diese hat schon keine hinreichenden Umstände dafür dargelegt, dass die Tatsachenbehauptungen in der Abmahnung ihr Persönlichkeitsrecht tatsächlich verletzen, also nicht nur unwahr und verfälschend, sondern auch für das soziale Ansehen der Klägerin wichtig sind. Darüber hinaus kann nicht angenommen werden, dass das Verhalten der Klägerin in der Abmahnung unrichtig dargestellt wird. Die Klägerin hat zwar unter anderem bestritten, dem Kunden unfreundlich entgegengetreten zu sein und die Arbeiten mit „mürrischem Gesicht“ durchgeführt zu haben; auch hat sie in Abrede gestellt, in mürrischer, schweigsamer, jede Verbindlichkeit auslassender Verhaltensweise den Eindruck vermittelt zu haben, dass ihr die aufgetragene Rückabwicklung lästig sei. Für die Umstände, aus denen sich die Unrichtigkeit der von der Beklagten in der Abmahnung enthaltenen Tatsachendarstellung ergeben soll, ist die Klägerin jedoch einen Beweisantritt schuldig geblieben. Dies geht, wie oben ausgeführt worden ist, zu ihren Lasten. Im Übrigen hätte es, um die Unrichtigkeit der Darstellung in der Abmahnung geltend zu machen, nicht deren Entfernung aus der Personalakte bedurft; völlig ausreichend wäre es gewesen, wenn die Klägerin eine Gegendarstellung zu den Vorkommnissen zur Personalakte gereicht hätte.

23

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 II ArbGG, 91 I ZPO.

24

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf §§ 61 I, 46 II ArbGG, 3 ZPO.

25

Gründe, die Berufung - soweit sie nicht ohnehin nach § 64 II b) ArbGG eröffnet ist - zuzulassen, bestehen nicht.