

*Aus der Personalakte kann eine Abmahnung nur noch unter engen Voraussetzungen entfernt werden*



## Verwarnung wegen Pflichtverstöße

**D**urch die Abmahnung spricht der Arbeitgeber eine Verwarnung gegenüber dem Arbeitnehmer wegen eines bestimmten Fehlverhaltens aus und fordert ihn auf, derartige Pflichtverstöße zukünftig zu unterlassen. Die Abmahnung hat Hinweis-, Ermahn- und Warnfunktion, bei einem erneuten Verstoß kann unter Umständen die Kündigung drohen.

### **Wann ist eine Abmahnung in rechtswidriger Weise erfolgt?**

1. Eine Abmahnung ist rechtswidrig, wenn sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, die den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung und seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen können.

2. Auch inhaltliche Unbestimmtheit hat die Rechtswidrigkeit der Abmahnung zur Folge.

3. Rechtswidrigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Erteilung verletzt wurde.

Liegt einer dieser Gründe vor, dann hat der Arbeitnehmer einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Rücknahme der Abmahnung und auf Entfernung des Abmahnungsschreibens aus den Personalakten. Anspruchsgrundlage sind in analoger Anwendung die §§ 242, 1004 I BGB. So urteilte auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, im Fall der Abmahnung eines Arbeitnehmers, welcher die SMS-Nach-

richt von seinem Chef in der Freizeit ignoriert hat. Die Abmahnung war in diesem Fall nicht rechtmäßig und müsse deswegen aus der Personalakte entfernt werden.

### **Was passiert bei Abmahnungen, die rechtmäßig sind?**

Im Zweifel verbleibt eine rechtmäßig erteilte Abmahnung in der Personalakte. Nur wenn eine Abmahnung zu Unrecht erfolgt ist, steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht auf Entfernung bzw. Berichtigung zu. Wurde die Abmahnung aber rechtmäßig vorgenommen, dann besteht auch kein Anspruch auf die Entfernung nach dem Ablauf einer gewissen Dauer. An dieser Stelle ist mit dem Irrglauben aufzuräumen, eine Abmahnung verliere nach zwei Jahren ihre Gültigkeit. Eine einmal erfolgte Abmahnung bleibt vielmehr bestehen und verjährt auch nicht.

Zwar war es lange Zeit gängige Praxis, dass der Arbeitnehmer, wenn er sich zwei bis drei Jahre korrekt verhalten hat, die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen konnte. Dies revidierte das Bundesarbeitsgericht (BAG) allerdings schon in seinem Urteil vom 19.07.2012: Zwar dürfe der Arbeitgeber seine verhaltensbedingte Kündigung nicht mehr auf die Abmahnung stützen, sofern diese zwei Jahre oder älter ist – nach so langer Zeit fehle es der Abmahnung nämlich an der Warnfunktion. Entfernt werden muss die Abmahnung aus der Personalakte aber nur, wenn es keinerlei berechtigtes Interesse an einer weiteren Aufbewahrung für den Arbeitgeber gibt.

Wofür kann eine Abmahnung dann aber weiter von Relevanz sein? Eine Abmahnung spielt für zukünftige Entscheidungen im Hinblick auf Versetzung, Beförderung, Zeugnisbeurteilung oder eben Kündigung des Mitarbeitenden eine tragende Rolle. Inwieweit die Abmahnung nach dem Verstreichen von längerer Zeit dann noch von Bedeutung ist, hängt stark von dem gerügten Verhalten ab und muss im Einzelfall geklärt werden.

### **Kein Anspruch auf Entfernung nach Ende des Arbeitsverhältnisses**

Sofern dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zusteht, kann er diesen grundsätzlich nur im bestehenden Arbeitsverhältnis geltend machen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Beschäftigte zwar Einsicht in seine Personalakte verlangen, regelmäßig aber keinen Anspruch auf Beseitigung der Abmahnung geltend machen – selbst wenn diese zu Unrecht erfolgte. Ausnahmsweise kann ein solcher Anspruch geltend gemacht werden, wenn objektive Anhaltspunkte vorliegen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden könnte. ■

### **Rückfragen:**

RA Volker Görzel  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a, 50674 Köln  
Fon: 0221/2921920, Fax: 0221/292192 5  
goerzel@hms-bg.de, www.hms-bg.de