



Foto: © DOC RABE Media/Fotolia.com

# Die Abmahnung in der Personalakte

Michael Wurdack

Das Bundesarbeitsgericht justiert die Rechtsprechung zur Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte neu. Dabei werden auch die Voraussetzungen für die Entfernung einer ursprünglich berechtigten Abmahnung aus der Personalakte geklärt.

## HIER LESEN SIE ...

- welche Funktionen die Abmahnung hat,
- welche Voraussetzungen für eine Entfernung einer ursprünglich berechtigten Abmahnung aus der Personalakte erfüllt sein müssen,
- in welchen Fällen die Rüge- und Dokumentationsfunktion entfällt.

**M**it einer Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (so genannte Rüge- und Dokumentationsfunktion). Darüber hinaus fordert er ihn zu einem künftig vertragstreuen Verhalten auf und kündigt individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (so genannte Warnfunktion).

Die Abmahnung wird regelmäßig zur Personalakte genommen. In einer Entscheidung vom 19. Juli 2012 (2 AZR 782/11) hat sich das Bundesarbeitsgericht mit einem Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte beschäftigt. Dabei tritt das Gericht einer zuvor weit verbreiteten Auffassung entgegen, dass schon der beanstandungsfreie Ablauf von zwei oder drei Jahren seit Erteilung der Abmahnung genüge, um dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung zu verschaffen.

## Zu Unrecht erteilte Abmahnungen müssen entfernt werden

Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über diese Verhältnisse geben.

Arbeitnehmer können daher zunächst die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn

- die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist,
  - unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält,
  - auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder
  - den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt.
- Eine wirksame Abmahnung scheitert in der Praxis nicht selten daran, dass die konkrete Pflicht-



## AUTOR

**Dr. Michael Wurdack**  
Rechtsanwalt und  
Partner der seit 40  
Jahren auf Vertriebsrecht  
spezialisierten Kanzlei  
Küstner, v. Manteuffel &  
Wurdack in Göttingen  
[www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)

## RECHTSTIPPS

Weitere Informationen,  
aktuelle Urteile und  
Seminarangebote finden  
Sie auf der Kanzlei-  
Homepage  
[www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)  
Rechtsanwalt Dr. Wurdack  
erreichen Sie unter  
Tel. 05 51/49 99 60

verletzung des Arbeitnehmers überhaupt nicht bzw. nur pauschal beschrieben wird. Die Aussage „Sie haben Ihre Pflichten verletzt, deshalb werden Sie hiermit abgemahnt“ ist inhaltlich zu unbestimmt. Die Verletzungshandlung muss konkret geschildert werden.

Darüber hinaus kann ausnahmsweise auch die Entfernung solcher Abmahnungen verlangt werden, die auf einer richtigen Sachverhaltsdarstellung beruhen. Ein solcher Fall liegt vor, wenn eine Interessenabwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist.

Letzteres nahm die Rechtsprechung zuweilen relativ pauschal dann an, wenn seit der Erteilung der Abmahnung ein längerer Zeitraum beanstandungsfreien Verhaltens des Arbeitnehmers vergangen war. Dann nämlich bedarf es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich des Ausspruchs einer erneuten Abmahnung, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung wegen einer erneuten gleichartigen Pflichtverletzung gerechtfertigt wäre. Daraus wurde geschlossen, dass die alte Abmahnung mit Zeitablauf bedeutungslos wird – und aus der Personalakte zu entfernen ist.

### Die Doppelfunktion der Abmahnung

Dem stimmt das Bundesarbeitsgericht zwar auch in seiner neuen Entscheidung im Grundsatz zu. Es betont aber, dass damit nur die mit Zeitablauf verloren gehende Warnfunktion einer Abmahnung angesprochen ist.

Ein Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung setze aber nicht nur den Verlust der Warnfunktion voraus. Der Arbeitgeber dürfe auch sonst kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung haben (Verlust der Rüge- und Dokumentationsfunktion).

Der Arbeitnehmer könne die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte daher nur dann verlangen, wenn sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen könne. Das sei nicht der Fall, solange eine zu Recht erteilte Abmahnung etwa

- für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers,
- für die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis oder
- für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung von Bedeutung sein könne.

### Keine feste Frist

Insbesondere mit Blick auf die jüngere, einer breiten Öffentlichkeit bekannt gewordene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu so genannten Bagatelldelikten gegen den Arbeitgeber („Emmely“) wurde bereits der Schluss gezogen, der Arbeitgeber habe ein quasi immerwährendes Interesse an der Dokumentation auch länger zurückliegender Pflichtverletzungen: Ansonsten könne er die Behauptung eines jahrelangen, unter Umständen jahrzehntelangen beanstandungsfreien Verhaltens des Arbeitnehmers kaum widerlegen.

Das erkennt auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.07.2012 an: Zutreffend sei, dass eine Abmahnung für eine spätere Interessenabwägung auch dann noch Bedeutung haben könne, wenn sie ihre kündigungrechtliche Warnfunktion verloren habe. Ein störungsfreier Verlauf des Arbeitsverhältnisses könne zu verneinen sein, wenn der Arbeitnehmer schon einmal abgemahnt wurde.

Gleichwohl bestehe ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Dokumentation einer Pflichtverletzung nicht zwangsläufig für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses. So könne ein hinreichend lange zurückliegender, ein nicht schwerwiegender und ein durch beanstandungsfreies Verhalten faktisch überholter Pflichtenverstoß seine Bedeutung für eine später erforderlich werdende Interessenabwägung gänzlich verlieren. Eine nicht unerhebliche Pflichtverletzung im Vertrauensbereich werde demgegenüber eine erhebliche Zeit von Bedeutung sein.

Maßgeblich seien immer die Umstände des Einzelfalls, insbesondere die Schwere des gerügten Fehlverhaltens. Je schwerer eine Pflichtverletzung wiege, desto länger könne sie für die Beurteilung der Führung, der Leistungen und der Fähigkeiten des Arbeitnehmers und ggf. für seine Vertrauenswürdigkeit von Bedeutung sein. Ein auf nur geringer Nachlässigkeit beruhender Ordnungsverstoß könne seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis hingegen deutlich eher verlieren als ein Fehlverhalten, welches geeignet sei, das Vertrauen in die Integrität des Arbeitnehmers erheblich zu beeinträchtigen.

### Fazit: Berechtigtes Interesse ist im Einzelfall zu prüfen

Die Durchsetzung eines Anspruchs auf Entfernung einer berechtigten Abmahnung aus der Personalakte wird künftig wesentlich schwerer sein. Allein der Hinweis auf beanstandungsfrei vergangene Zeit genügt nicht mehr. Ob ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Dokumentation der abgemahnten Pflichtverletzung noch besteht, ist vielmehr immer anhand der Einzelfallumstände zu prüfen. ◀◀