



ARBEITSRECHT

Abmahnungen spielen im Arbeitsrecht eine wichtige Rolle. Für den Arbeitnehmer sind sie ein erstes Anzeichen für ein gestörtes Arbeitsverhältnis und Vorstufe einer Kündigung. Das Bedürfnis nach Entfernung aus der Personalakte entsteht dann häufig mit Ablauf eines gewissen Zeitraums. Dem ist allerdings nicht zwangsläufig nachzukommen ist, wie eine jüngere Entscheidung des Bundesarbeitsgericht zeigt.

RA Volker Backs LL.M.
Fachanwalt für gewerblichen
Rechtsschutz
Hospitalstrasse 12
01097 Dresden
Tel. +49 351 898 520
Fax +49 351 898 5225
backs@kanzlei-bsk.de
www.kanzlei-bsk.de

BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF ENTFERNUNG DER ABMAHNUNG AUS DER PERSONALAKTE?

Hat der Arbeitnehmer einer Abmahnung erteilt, gelangt diese zur Personalakte und bleibt solange Bestandteil dieser Akte, bis sie der Arbeitgeber aus der Personalakte entfernt oder das Arbeitsverhältnis endet. Verhält sich der Arbeitnehmer nach der Abmahnung einwandfrei stellt sich für ihn häufig die Frage, ob er nicht einen Anspruch darauf hat, dass der Arbeitgeber die Abmahnung nach einer gewissen Zeit aus der Personalakte entfernt.

Im Falle einer berechtigten Abmahnung stellt sich diese Frage meist nach zwei bis drei Jahren. Danach - so eine verbreitete Meinung - könnte man wohl einen solchen Anspruch geltend machen. Dass dem nicht so ist hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.07.2012 (2 AZR 782/11) klargestellt.

Danach kann der Arbeitnehmer die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte **nur dann** verlangen, wenn das **gerügte Verhalten** für das Arbeitsverhältnis **in jeder Hinsicht bedeutungslos** geworden ist. Zwar können Abmahnungen nach längeren einwandfreien Verhalten des Arbeitnehmers ihre Warnfunktion, dass nämlich bei einem neuerlichen und gleichartigen Verstoß eine Kündigung droht, verlieren. Es bedarf dann möglicherweise für eine Kündigung einer erneuten Abmahnung. Allerdings kann die Entfernung nur in Ausnahmefällen verlangt werden. Grundsätzlich gilt, dass dies nur dann verlangt werden darf, wenn eine Interessenabwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen kann.

Der Anspruch entsteht folglich **nur dann**, wenn die **Abmahnung** für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses **unter keinen rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen kann** und das gerügte Verhalten **in jeglicher Hinsicht bedeutungslos** geworden ist. Dies ist bereits dann nicht der Fall, wenn die zu Recht erteilte Abmahnung etwa für die zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers sowie die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis oder im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung relevant werden kann.

Bevor der Arbeitgeber dem Wunsch nach Entfernung aus er Personalakte nachkommt, sollte er die weitreichenden Folgen bedenken und sich im Zweifel vom Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten lassen.

Dresden, im Dezember 2016