

Wann „verfällt“ eine Abmahnung? Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verweildauer von Abmahnungen in der Personalakte

EINFÜHRUNG

Im Juni 2010 und auch danach hat die sogenannte „Emmely“-Entscheidung (Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09) des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für einige Unruhe gesorgt. In vielen Kündigungsschutzverfahren beriefen sich gekündigte Arbeitnehmer – eine Formulierung des BAG in der Pressemitteilung zur genannten Entscheidung aufgreifend – auf einen angeblich positiven Saldo „Vertrauenskapital“, welchen der Arbeitnehmer in der beanstandungsfreien Zeit seiner Beschäftigung erworben haben sollte. Streitpunkt in diesen Fällen war häufig auch, ob und wie im Rahmen der Ermittlung des „Vertrauensaldos“ vor längerer Zeit dem Arbeitnehmer erteilte Abmahnungen Berücksichtigung finden können. Hierzu hat das BAG nun unter Konkretisierung seiner bisherigen Rechtsprechung eine klarstellende Entscheidung getroffen und zugleich mit dem in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte immer wieder auftauchenden Gerücht aufgeräumt, dass es eine Regel gebe, nach der Abmahnungen stets nach ungefähr zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen seien.

SACHVERHALT

URTEIL DES BAG VOM 19. JUNI 2012

AZ. 2 AZR 782/11;

VORINSTANZ THÜRINGER LANDEsarbeitsGERICHT, URTEIL VOM 23. NOVEMBER 2010

7 SA 427/09 -

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin eine Abmahnung erteilt. Grund hierfür war der Verlust eines Kassenbuches, welches der Arbeitnehmerin bei ihrer Tätigkeit als Haushaltssachbearbeiterin und Verantwortliche für eine Zahlstelle der Kreiskasse des beklagten Landkreises abhandengekommen sein soll. In ihrer Funktion war die Arbeitnehmerin für die Führung und Aufbewahrung des Kassenbuches zuständig gewesen. Nach Angaben der Arbeitnehmerin hatte sie das Kassenbuch ihrer Urlaubsvertretung übergeben und von dieser vermeintlich nicht zurückerhalten. Die Arbeitnehmerin verlangte daher die Rücknahme der aus ihrer Sicht unberechtigten Abmahnung und Entfernung des Abmahnungsschreibens aus ihrer Personalakte. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage jeweils stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung u.a. damit begründet, dass die Abmahnung wegen Zeitablaufs nicht mehr wirksam und daher aus der Personalakte zu entfernen sei. Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers bestehe nicht mehr.

ENTSCHEIDUNG

DES BAG

Das BAG hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und zur neuen Verhandlung zurückverwiesen. Zur Begründung führt es zunächst aus, dass Unternehmen Personalakten führen, um möglichst ein vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über die in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden persönlichen und dienstlichen Verhältnisse ihrer Mitarbeiter zu haben. Ein Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entfernung von Unterlagen aus den Personalakten setze daher voraus, dass diese unrichtig sind oder eine Interessenabwägung im Einzelfall ergebe, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist. Dies gelte auch für Abmahnungen.

Bewerte man nun, ob eine Abmahnung gemessen an diesem Maßstab zu entfernen sei, seien die verschiedenen Funktionen einer Abmahnung zu berücksichtigen. Eine Abmahnung erfülle zum einen eine Rüge- und Dokumentationsfunktion, indem der Arbeitgeber auf die vertraglichen Pflichten und die Verletzung dieser durch den Arbeitnehmer hinweise. Zum anderen habe die Abmahnung eine Warnfunktion, da der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber für die Zukunft zu einem vertrags-treuen Verhalten aufgefordert werde und Konsequenzen für den gegenteiligen Fall in Aussicht gestellt werden.

Eine Abmahnung könne bei beanstandungsfreier Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über einen gewissen Zeitraum ihre Warnfunktion verlieren. Für einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte müsse jedoch auch die Rüge- und Dokumentationsfunktion entfallen sein. Hierfür dürfe die Abmahnung unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle für das Arbeitsverhältnis spielen. Das durch die Abmahnung gerügte Verhalten müsse für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden sein. Dies sei nicht der Fall, wenn eine zu Recht erteilte Abmahnung z.B. noch für eine Versetzung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers oder für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung von Bedeutung sein könne. Zudem könne ein Arbeitgeber durch die Abmahnung eine Klarstellung der arbeitsvertraglichen Pflichten sowie den nicht störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses nachweisen. Solange ein solches Dokumentationsinteresse des Arbeitgebers fortbestehe, genüge allein der mögliche Wegfall der

Warnfunktion einer Abmahnung nicht aus, um einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung zu bejahen. Der Wegfall der Warnfunktion der Abmahnung sei im Falle der Kündigung und ihrer gerichtlichen Überprüfung im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Das BAG tritt zugleich aber auch in der arbeitsrechtlichen Literatur vertretenen Auffassungen entgegen, wonach der Arbeitgeber wegen der Dokumentationsfunktion einer Abmahnung diese stets für die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses aufbewahren dürfen soll. Vielmehr sei – so das BAG - zu prüfen, wie lange ein solches Dokumentationsinteresse bestehe. Ein hinreichend lang zurückliegender, nicht schwerer und durch beanstandungsfreies Verhalten faktisch überholter Pflichtenverstoß kann seine Bedeutung für eine Interessenabwägung verlieren. Ebenso wie bei der Warnfunktion gebe es für die Dokumentationsfunktion einer Abmahnung keine fest bemessene Frist für die Dauer, für die ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte anzuerkennen sei. Dies gelte sowohl für Abmahnungen im verhaltens- als auch leistungsbezogenen Bereich des Arbeitsverhältnisses.

BEWERTUNG

Mit dieser Entscheidung versucht das BAG augenscheinlich, bestehende Unklarheiten bezüglich der Bewertung von länger zurückliegenden Pflichtverletzungen vor Ausspruch einer Kündigung zu beseitigen. Arbeitgeber müssen sich also insbesondere bei schweren Pflichtverletzungen sowohl betreffend die Leistung als auch das Verhalten eines Arbeitnehmers nicht an festen Fristen für die Entfernung einer Abmahnung festhalten lassen. Zu beachten ist allerdings, dass eine Abmahnung wegen der Dokumentationsfunktion gegebenenfalls sehr lange in einer Personalakte verbleiben darf, die ursprüngliche Warnfunktion jedoch bereits früher entfällt. Es ist daher im Einzelfall zu prüfen, ob auf eine Pflichtverletzung bereits mit einer Kündigung reagiert werden kann, oder ob eine erneute Warnung erforderlich ist. Eine solche erneute Abmahnung dürfte jedoch das Dokumentationsinteresse an einer vorherigen Abmahnung wieder verstärken. Der negative Saldo im „Vertrauenkapital“ würde also erhalten bleiben.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de

www.justem.de