



abmahnung

Beweislast bei Abmahnungen

Ein Arbeitnehmer, der die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte verlangt, hat zu beweisen, dass die Abmahnung unrichtige Tatsachen enthält und daher nicht gerechtfertigt ist.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Arbeitsgericht Ludwigshafen,
Urteil vom 12.12.2005
– 8 Ca 2155/05**

■ Der Fall

Der Kläger begehrt die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personal-

akte. Grund dafür war eine Auseinandersetzung des Klägers mit seinem Vorgesetzten bezüglich einer Arbeitsanweisung. Diese hatte ein Personalgespräch mit dem Vertriebsdirektor zum Gegenstand, welches der Kläger mit den Worten: „Das mach ich nicht, ich habe keine Lust auf Gespräche“ verweigert haben soll. Der Kläger behauptet, er habe lediglich geäußert, für ein Personalgespräch aufgrund eines dringenden Außentermins momentan keine Zeit zu haben. Aufgrund dessen sei die Abmahnung nicht gerechtfertigt.

■ Die Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Gericht begründet seine Entscheidung

wie folgt: Der vom Kläger als Zeuge benannte Vorgesetzte habe bei seiner Vernehmung den Vortrag des Klägers nicht bestätigt. Entgegen der speziellen kündigungsschutzrechtlichen Regelung des § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG handele es sich bei dem Anspruch auf Beseitigung einer Abmahnung aus der Personalakte um einen zivilrechtlichen Beseitigungsanspruch (analog §§ 823, 1004 BGB). Demzufolge gelte die zivilrechtliche Beweislastverteilung mit der Folge, dass der Kläger beweisen müsse, dass die Abmahnung unrichtige Tatsachen enthalte. Da dem Kläger dieser Beweis nicht gelingen sei, könne dem Klageantrag nicht entsprochen werden.

■ Bedeutung für die Praxis

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen hat mit der vorliegenden Entscheidung verdeutlicht, dass den Arbeitnehmer die volle Beweislast trifft, wenn er gerichtlich gegen eine Abmahnung vorgeht. Im Gegensatz zum Kündigungsschutzverfahren, in dem die Rechtsprechung dem Arbeitgeber erhebliche Beweislasten aufbürdet, stellt das Gericht bei der Frage der Beseitigung einer Abmahnung auf die herkömmlichen zivilrechtlichen Grundsätze ab.

Dieser Umstand wirft die Frage auf, ob ein Arbeitnehmer gut beraten ist, gegen eine Abmahnung gerichtlich vorzugehen. Alternativ zur Klageerhebung stehen ihm zwei Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Er kann

> eine Gegendarstellung zu seiner Personalakte reichen (vgl. § 83 Abs. 2 Be-

trVG), und/oder

> sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs (z.B. beim Personalchef) sowie beim Betriebsrat beschweren (vgl. §§ 84, 85 BetrVG).

Da der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte keinen tariflichen oder vertraglichen Ausschlussfristen unterliegt (vgl. BAG vom 13.03.1987 – 7 AZR 601/85), kann die Unwirksamkeit einer Abmahnung auch später in einem gegebenenfalls nachfolgenden Kündigungsschutzprozess gerügt werden. In einem solchen Fall kommt dem Arbeitnehmer die Beweislastregel des § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG zu Gute. Kommt es im Rahmen eines Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer Kündigung auf die Berechtigung einer vorheri-

gen Abmahnung an, trifft den Arbeitgeber die volle Beweislast – sowohl für die Berechtigung zur Kündigung als auch für die Wirksamkeit der Abmahnung.

In der Regel ist es daher einem abgemahnten Arbeitnehmer anzuraten, den Gang zum Arbeitsgericht zu vermeiden und sich auf die Überreichung einer Gegendarstellung zur Personalakte zu beschränken. Schließlich gibt er auf diese Weise unmissverständlich zu verstehen, dass er mit dem Ausspruch der Abmahnung nicht einverstanden ist. Oftmals bietet es sich an, zugleich von dem Beschwerderecht Gebrauch zu machen. Nicht selten gelingt es dem Betriebsrat, Missverständnisse aufzuklären und die Arbeitgeberseite zu einer Zurücknahme der Abmahnung zu bewegen.

Lars Althoff, Rechtsanwalt in Remscheid