

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

die diesmal ausgewählten Entscheidungen eignen sich gut, um ein paar Grundsätze aufzufrischen. Zum einen geht es um den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit (Elternzeit), wobei das Ergebnis des BAG schon ein wenig überrascht. Zum anderen geht es um die unterschiedlichen Funktionen einer Abmahnung, die sich nicht nur in der Warnfunktion erschöpfen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

BAG, Urteil vom 19.02.2013 (9 AZR 461/11), Pressemitteilung des BAG Nr. 12/13

Grundsätzlich sollen sich Arbeitnehmer(in) und Arbeitgeber wegen des Wunsches auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit verständigen und einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG). Wenn eine solche Einigung jedoch nicht innerhalb der dort genannten Frist von vier Wochen stattfindet, kann der Arbeitnehmer während der Elternzeit zwei Mal eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen, sofern die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG vorliegen (§ 15 Abs. 6 BEEG).

Im vorliegenden Fall hatten sich die Arbeitsvertragsparteien zwei Mal auf eine Verringerung der Arbeitszeit (erst

für eine bestimmte Dauer 15 Stunden/Woche, anschließend 20 Stunden/Woche) während der Elternzeit geeinigt, die zunächst zwei Jahre dauern sollte. Rechtzeitig beantragte die Klägerin vor dem Ende der Elternzeit deren Verlängerung um ein weiteres Jahr bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und beantragte, während dieses dritten Jahres ebenfalls wie bisher 20 Stunden/Woche zu arbeiten. Dies hatte die Beklagte abgelehnt mit der Begründung, dass bereits zwei Mal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt worden sei und ein Anspruch auf ein drittes Verlangen nicht bestehe.

Das Arbeitsgericht hatte die Arbeitgeberin in erster Instanz verurteilt, das Angebot der Arbeitnehmerin auf die Vertragsänderung anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat die Klage jedoch sodann auf Berufung der Arbeitgeberin abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass einvernehmliche Elternzeitregelungen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen seien. Vorliegend hätte die Arbeitnehmerin daher im dritten Jahr der Elternzeit sogar noch ein weiteres Verlangen auf eine anderweitige Verringerung der Arbeitszeit stellen können.

2 Entfernung einer wirkungslos gewordenen Abmahnung aus der Personalakte

BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 (2 AZR 782/11), NZA Heft 02/2013, Seiten 91 ff.

Grundsätzlich werden Abmahnungen nach einer gewissen Zeit, deren Spanne jedoch jeweils im Einzelfall zu bestimmen ist, wirkungslos im Hinblick darauf, dass diese dann nicht mehr zur Begründung einer verhaltensbedingten Kündigung herangezogen werden können. Man war daher im Allgemeinen davon ausgegangen, dass auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung solcher ohnehin wirkungslosen Abmahnungen aus der Personalakte bestehe. Das Landesarbeitsgericht Thüringen hatte im vorliegenden Fall, dessen Einzelheiten hier nicht von Interesse sind, daher auch geurteilt, dass die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen war.

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem jetzt erst veröffentlichten Urteil hingegen entschieden, dass ein solches Verlangen bezüglich einer seinerzeit zu Recht erteilten Abmahnung nur dann berechtigt ist, "wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist." Das BAG führt dazu im Urteil aus:

"Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges

Bild über diese Verhältnisse geben (...). Ein Arbeitnehmer kann deshalb nur in Ausnahmefällen die Entfernung auch solcher Aktenvorgänge verlangen, 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. ...

Ein Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung setzt demnach nicht nur voraus, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren hat. Der Arbeitgeber darf auch kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung haben. Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen kann. Das durch die Abmahnung gerügte Verhalten muss für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden sein. Das ist 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 kann. Darüber hinaus kann es im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, die Erteilung einer Rüge im Sinne einer Klarstellung der arbeitsvertraglichen Pflichten weiterhin dokumentieren zu können. Demgegenüber verlangen die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers nicht, einen Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung schon dann zu bejahen, wenn diese zwar ihre Warnfunktion verloren hat, ein Dokumentationsinteresse des Arbeitgebers aber fortbesteht. Auch wenn sich eine Abmahnung noch in der Personalakte befindet, ist im Rahmen eines möglichen Kündigungsrechtsstreits stets zu prüfen, ob ihr noch eine hinreichende Warnfunktion zukam (...)."

Ein Verlangen auf Entfernung einer "alten" Abmahnung aus den Personalakten dürfte hiernach künftig nur noch schwer durchsetzbar sein.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de