



DR. KLUGE | FISCHER-LANGE Chilehaus A Fischertwiete 2 20095 Hamburg

Firma

■■■■■■■■■■ GmbH & Co. KG
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■

Dr. iur. Henning Kluge
Rechtsanwalt

Karsten Fischer-Lange
Rechtsanwalt

Büro Hamburg
Chilehaus A Fischertwiete 2
20095 Hamburg
Fon 040 32 00 54 34
Fax 040 9 50 69 23 39

Büro Hannover
Schiffgraben 17
30159 Hannover
Fon 0511 94 00 06 30
Fax 0511 94 00 06 33

E-Mail info@kluge-recht.de
Web www.kluge-recht.de

Geschäftszeiten

Montag bis Donnerstag:
09:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Freitag: 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Termine nach Vereinbarung

■■■■■■■■■■ 2014

■■■■■■■■■■ ./. ■■■■■■■■■■ GmbH & Co. KG

Unser Zeichen: 1025/14HK05 hk

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir zeigen Ihnen an, dass uns Herr ■■■■■■■■■■ mit der Wahrnehmung seiner rechtlichen Interessen beauftragt hat. Die ordnungsgemäße Bevollmächtigung wird anwaltlich versichert. Wir bitten darum, die weitere Korrespondenz in dieser Angelegenheit ausschließlich über unser Büro zu führen.

Anlass unserer Beauftragung sind mehrere Abmahnungen sowie eine Ermahnung, die Sie unserem Mandanten in kurzer Abfolge erteilt haben. Jede einzelne dieser Abmahnungen und die Ermahnung sind unwirksam mit der Folge, dass unserem Mandanten ein Anspruch auf Entfernung der jeweiligen Schriftstücke aus der Personalakte zusteht:

In der Abmahnung vom ■■■■■■■■■■ werfen Sie Herrn ■■■■■■■■■■ vor, er habe dadurch gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, dass er entgegen einer Arbeitsanweisung seiner Vorgesetzten ■■■■■■■■■■ in einer E-Mail vom ■■■■■■■■■■ nicht ■■■■■■■■■■ gemeldet habe. In der von Ihnen genannten E-Mail vom ■■■■■■■■■■ ist aber keine Rede davon, dass ■■■■■■■■■■ gemeldet werden sollen. In dieser E-Mail erklärt Frau ■■■■■■■■■■ lediglich, dass sie ■■■■■■■■■■ möchte. Der von Ihnen erhobene Vorwurf ist daher unzutreffend.

In der Abmahnung vom [REDACTED] werfen Sie unserem Mandanten vor, sich in einer E-Mail vom [REDACTED] respektlos und beleidigend gegenüber der [REDACTED] geäußert zu haben. Die von Ihnen zitierten Ausführungen sind aber weder respektlos noch beleidigend. Es handelt sich lediglich um kritische Äußerungen zum Führungsstil der Regionalleiterin. Kritische Äußerungen von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber Vorgesetzten sind grundsätzlich vom Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit gedeckt und können schon deshalb keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, Meinungen und Äußerungen seiner Arbeitnehmer soweit als möglich zu tolerieren und auch Kritik an seiner Betriebsführung und Unternehmensführung hinzunehmen. Erst wenn die Grenze zur Schmähkritik oder Beleidigung überschritten wird, kommt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung in Betracht. Diese Grenze wird durch die streitgegenständlichen Äußerungen bei Weitem nicht erreicht. Eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung liegt deshalb nicht vor.

Mit Schreiben vom [REDACTED] haben Sie unserem Mandanten eine weitere Abmahnung erteilt. Auch diese Abmahnung ist unwirksam. In dieser Abmahnung stellen Sie sich auf den Standpunkt, unser Mandant habe u.a. dadurch eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begangen, dass er "bis heute" (also bis zum [REDACTED]) keinen [REDACTED] an die [REDACTED] gemeldet habe. Mit einer E-Mail vom [REDACTED] teilte [REDACTED] unserem Mandanten allerdings mit, dass sie von ihm keinen [REDACTED] benötige. Herr [REDACTED] war demnach nicht verpflichtet, einen [REDACTED] zu melden. Der von Ihnen erhobene Vorwurf, unser Mandant habe durch die fehlende Meldung des [REDACTED] gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, ist daher unzutreffend. Dies führt zur Unwirksamkeit der gesamten Abmahnung mit der Folge, dass diese aus der Personalakte zu entfernen ist.

Sowohl die Abmahnung vom [REDACTED] als auch die Abmahnung vom [REDACTED] leiden im Übrigen an dem Umstand, dass Sie vergleichbare Verhaltensweisen anderer Mitarbeiter nicht mit einer Abmahnung sanktioniert haben. Beide Abmahnungen dürften deshalb auch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, so dass die Abmahnungen auch aus diesem zusätzlichen Grund unwirksam sind. Rechtshandlungen, die unter Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ergehen, sind unwirksam.

Indem Sie mit Ihrem Schreiben vom [REDACTED] und [REDACTED] Verhaltensweisen unseres Mandanten zum Anlass einer Abmahnung genommen haben, die Sie bei anderen Mitarbeitern nicht abmahnen, und außerdem beide Abmahnungen in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit einer von Ihnen mißbilligten kritischen Äußerung unseres Mandanten gegenüber [REDACTED] stehen, liegt im Übrigen die Vermutung nahe, dass Herr [REDACTED] mit beiden Abmahnungen schlicht gemäßregelt werden sollte. Beide Abmahnungen dürften deshalb des Weiteren wegen eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) unwirksam sein.

Des Weiteren haben wir die von Ihnen mit Schreiben vom [REDACTED] erteilte Ermahnung zu beanstanden. In dieser Ermahnung werfen Sie unserem Mandanten vor, er habe eine [REDACTED]. Ihre Ausführungen lassen nicht erkennen, welchen Fehler Herr [REDACTED] genau gemacht haben soll. Auch in einer Ermahnung hat ein Arbeitgeber aber das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Fehlverhalten so konkret aufzuführen, dass dieser erkennen kann, aus welchem Grund er nach Ansicht des Arbeitgebers gegen welche Pflicht verstoßen haben soll (ArbG Trier, Urteil vom 20. Dezember 2011 - 3 Ca 1013/11). Erfüllt eine Ermahnung diese Voraussetzung nicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung der Ermahnung aus seiner Personalakte (ArbG Trier, a.a.O.).

Bei der Bearbeitung dieser Angelegenheit ist uns aufgefallen, dass auch eine ältere Abmahnung sowie eine ältere Ermahnung, die Sie unserem Mandanten unter dem Datum [REDACTED] erteilt haben, unwirksam sind. Sowohl die Abmahnung als auch die Ermahnung sind schon deshalb unwirksam, weil der Sachverhalt jeweils nicht schlüssig dargestellt ist. So trägt die Abmahnung das Datum [REDACTED], abgemahnt werden soll aber ein Verhalten im Jahr [REDACTED]. Bei der Datumsangabe kann es sich auch nicht um einen bloßen Fehler bei der Jahreszahl handeln (Jahr [REDACTED] statt [REDACTED]), weil der abgemahnte Sachverhalt am [REDACTED] festgestellt worden sein soll. Auch die Ermahnung vom [REDACTED] ist un schlüssig, weil darin ein Verhalten aus dem Jahr [REDACTED] beanstandet wird.

Festzuhalten bleibt, dass sämtliche angesprochenen Abmahnungen und Ermahnungen unwirksam sind. Namens und in Vollmacht unserer Mandanten haben wir Sie daher aufzufordern, die Abmahnungen vom [REDACTED] und [REDACTED] sowie die Ermahnungen vom [REDACTED] und [REDACTED] bis zum

[REDACTED] 2014

aus der Personalakte zu entfernen und uns über die erfolgte Entfernung in Kenntnis zu setzen.

Nach fruchtlosem Fristablauf müssten wir Herrn [REDACTED] empfehlen, seine Ansprüche auf Entfernung der Abmahnungen und Ermahnungen aus der Personalakte mit gerichtlicher Hilfe durchzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Henning Kluge
Rechtsanwalt

- Fachanwalt für Arbeitsrecht -