

Arbeitsrecht (Nr. 321/2004)

Abmahnung

Das Arbeitsgericht (AG) Berlin entschied:

Die zur Personalakte des Arbeitnehmers genommene schriftliche Abmahnung des Arbeitgebers unterliegt der rechtlichen Kontrolle nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Die Kontrolle erstreckt sich dabei nach dem Grundsatz der Erforderlichkeit auf die Überprüfung, ob der Arbeitgeber den mit der Abmahnung verfolgten Zweck auch auf schonendere Weise als durch förmliche Abmahnung hätte erreichen können. Sie beschränkt sich nicht auf eine reine Übermäßigkeit im Sinne des letzten Teilkriteriums des Prinzips der Verhältnismäßigkeit. Das folgt aus §§ 241 Abs. 1, 242 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung sowohl mit dem normativen Geltungsanspruch des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 Grundgesetz – GG) als auch im Lichte grundrechtlicher Wertungen (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) in Verbindung mit den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 zum vorbeugenden betrieblichen Gesundheitsschutz.

Hat der Arbeitgeber nach Art und Gewicht des in Rede stehenden Vertragsverstoßes des Arbeitnehmers gar keine andere Wahl als die förmliche Abmahnung, so spricht eine tatsächliche – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung dafür, dass er den verfolgten Zweck auch auf schonendere Weise als durch Abmahnung – etwa durch schlichten Hinweis auf den Verstoß oder seine rechtlichen Folgen mit der Bitte um Abhilfe – hätte erreichen können.

Urteil des AG Berlin vom 15. August 2003

Aktenzeichen: 28 Ca 12003/03

Veröffentlicht: Arbeit und Recht Nr. 8/2004

02.09.2004