

Die arbeitsrechtliche Abmahnung, von Rechtsanwalt Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien)
Montag, 8. März 2010

Die arbeitsrechtliche Abmahnung

Gesetzliche Regelungen zur arbeitsrechtlichen Abmahnung fehlen. Stattdessen hat die Rechtsprechung die Anforderungen an eine wirksame Abmahnung festgelegt und konkretisiert.

I. Form

Ein Formerfordernis besteht nicht. Eine Abmahnung kann daher grundsätzlich auch mündlich ausgesprochen werden. Dies wird allerdings in der Praxis selten vorkommen, da im entscheidenden Fall (spätestens im Kündigungsschutzprozess) der Beweis der Abmahnung und deren genauer Inhalt selten gelingen wird. Abmahnungsberechtigt ist, im Gegensatz zur Kündigung, jeder unmittelbare Vorgesetzte. Nicht erforderlich ist also die Berechtigung, auch eine Kündigung gegen den betroffenen Arbeitnehmer aussprechen zu dürfen.

II. Inhalt

Die Funktion der Abmahnung liegt in der sog. Warn- und Hinweiskfunktion. Die Abmahnung muss dem Arbeitnehmer klar zu erkennen geben, welches konkrete Verhalten beanstandet wird. Der Pflichtverstoß muss exakt benannt sein, damit so dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt wird, seinen Pflichtverstoß zu erkennen und sein Verhalten für die Zukunft zu ändern.

Außerdem muss die Abmahnung die Warnfunktion erfüllen, in dem der unmissverständliche Hinweis gegeben wird, dass im Wiederholungsfalle dieses konkreten Pflichtverstoßes der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses bedroht ist. D.h. es muss im Grunde mit einer Kündigung oder einer Änderungskündigung gedroht werden.

Entsprechend machen lediglich allgemeine Hinweise die Abmahnung als Grundlage für eine Kündigung unwirksam (z.B.: "Sie haben am 28.01.2010 Arbeitszeitverstöße begangen." Stattdessen: "Sie sind am 28.01.2010 um 09.20h an ihrem Arbeitsplatz erschienen. Laut § 5 des Arbeitsvertrages ist Arbeitsbeginn 08.00h. Daher haben Sie durch verspätete Arbeitsaufnahme ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Wir fordern Sie auf, künftig pünktlich an Ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen."). Eine Abmahnung kann grundsätzlich auch mehrere Verstöße beinhalten, die alle konkret dargelegt werden müssen, und auch unabhängig voneinander sein können.

Zur Erfüllung der Warnfunktion muss die Kündigung unmissverständlich in Aussicht gestellt werden. Folgende Formulierungen reichen daher nicht:

"Wir raten Ihnen, in Zukunft unsere Anordnungen zu befolgen."

"Wir werden in Zukunft ein solches Fehlverhalten nicht mehr hinnehmen."

"Bei einem weiteren Pflichtverstoß behalten wir uns kündigungsrechtliche Konsequenzen vor."

III. Konsequenzen

Wichtig ist, den Worten dann auch Taten folgen zu lassen. Hat die Abmahnung im Wiederholungsfalle die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt, muss im Wiederholungsfalle auch konsequent die Kündigung erfolgen. Andernfalls verliert die Abmahnung ihre Wirkung, insbesondere kann sie dann nicht bei weiteren, später erfolgenden Pflichtverstößen als Kündigungsgrundlage herhalten.

In der Praxis ist es daher oftmals ratsam, dem Arbeitnehmer vor der Abmahnung eine Ermahnung zu erklären. Sie hat arbeitsrechtlich keine Funktion und dient nur dem Hinweis, zukünftig die genannten Pflichtverstöße zu unterlassen. Eine Warnung wird nicht ausgesprochen. Sie ist aber keine erforderliche Vorstufe zur Abmahnung. Wird eine Ermahnung ausgesprochen, ist der Unterschied zur Abmahnung mitunter für den Arbeitnehmer schwer zu erkennen.

IV. Handlungsoptionen

Wird eine Abmahnung überreicht, ist das zunächst einmal für die meisten Arbeitnehmer ein gehöriger Schreck, zumal man sich eines "so?" gravierenden Pflichtverstoßes vielleicht auch gar nicht bewusst ist. Ziel sollte es sein, die Abmahnung aus der Personalakte entfernen zu lassen.

Der Arbeitnehmer verlangen, dass die nicht korrekte Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Der Anspruch hierauf ergibt sich aus der Verletzung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 242 BGB). Eine (fehlerhafte) Abmahnung kann im späteren Verlauf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers stark beeinträchtigen. Dieser Anspruch kann auch mit einer Leistungsklage durchgesetzt werden. Der Arbeitgeber wäre in einem solchen Verfahren beweispflichtig. Er müsste beweisen, dass die Abmahnung rechtmäßig ist, insbesondere der behauptete Pflichtverstoß begangen worden war durch den Arbeitnehmer.

Im Gegenzug ist durch den Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass die Abmahnung ihm noch schaden kann. Der Arbeitnehmer sollte die Abmahnung sehr gründlich lesen. Enthält sie unwahre Tatsachenbehauptungen oder sollte sie sonst den Erfordernissen einer rechtmäßigen Abmahnung nicht genügen, sollte in jedem Fall eine Gegendarstellung geschrieben werden, die in die Personalakte aufzunehmen ist. In der Gegendarstellung sollten die unwahren Tatsachen klar benannt und richtig gestellt werden. Eine andere Möglichkeit besteht darin, über den Betriebsrat eine Beschwerde zu führen. Kommt es dann später zu einem Kündigungsschutzverfahren, würde die Rechtmäßigkeit der Abmahnung als milderer Mittel zur Kündigung ohnehin überprüft werden.

Sollten Sie konkrete Fragen oder ein Rechtsproblem zu diesem Themenkreis haben, können Sie mich problemlos kontaktieren:

W I N K L E R [anwaltskanzlei]
Rechtsanwalt Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien)

winkler@winkleranwaltskanzlei.com

Fon: 05036/ 925120
Fax: 05036/ 925121

Am Saalbrink 23, 31535 Neustadt a. Rbge.

Kontakt:

Rechtsanwalt Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien)
Am Saalbrink 23, 31535 Neustadt a. Rbge.
Tel.: 05036 925120
Fax: 05036 925121
E-Mail: winkler@winkleranwaltskanzlei.com