



Arbeitsrecht

Abmahnung

Der rechtssichere Ausspruch von und Umgang mit Abmahnungen

Ist eine Abmahnung fehlerhaft gestaltet, verliert sie ihren Nutzen. Wer eine Abmahnung erhalten hat, muss befürchten, im Wiederholungsfall seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Deswegen sind Kenntnisse zu den Reaktionsmöglichkeiten wichtig.

Eine Abmahnung ist grundsätzlich formfrei und nicht fristgebunden. Es empfiehlt sich aber regelmäßig dringend zu Beweis Zwecken, die Abmahnung schriftlich auszuformulieren und dem Arbeitnehmer zu übergeben oder zuzustellen.

Das Fehlverhalten, das abgemahnt wird, ist konkret zu bezeichnen. So reicht etwa der Vorwurf, der Arbeitnehmer habe durch sein Verhalten den Betriebsfrieden gestört, nicht aus. Der Vorwurf muss so bestimmt wiedergegeben werden, dass der Arbeitnehmer weiß, wann er was falsch gemacht haben soll, um sich sachgerecht verteidigen und/oder sein Verhalten danach ausrichten zu können.

Im nächsten Schritt muss dem Arbeitnehmer verdeutlicht werden, wie er es hätte richtig machen müssen, damit der Arbeitnehmer jedenfalls jetzt weiß, wie er sich in der Zukunft zu verhalten hat.

Dann schließt sich der Hinweis an, dass der Arbeitnehmer wegen seiner Pflichtverletzung abgemahnt wird. Außerdem muss ihm vor Augen geführt werden, dass ihm erhebliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses drohen, wenn er erneut in gleicher Weise gegen seine vertraglichen Pflichten verstößt.

Zur Abmahnung berechtigt ist jeder, der weisungsbefugt ist. Vor einer Abmahnung ist der Arbeitnehmer nicht gesondert anzuhören. Es gibt aber Ausnahmen (vgl. §3 TV-L).

Sinnvoll ist eine Gegenwehr bei einer Abmahnung von vorneherein nur, wenn der Vorwurf inhaltlich nicht berechtigt ist. Das gilt auch, wenn die Abmahnung formal angreifbar ist: Der Arbeitgeber kann den Mangel durch Ausspruch einer neuen Abmahnung heilen.

Auch wenn die Abmahnung inhaltlich zu beanstanden ist, kann es zweckmäßig sein, nichts zu unternehmen. Es gibt keine Frist, innerhalb derer man die Abmahnung angreifen müsste. So kann man den Arbeitgeber in falscher Sicherheit wiegen.

Will man zumindest seinen Protest zum Ausdruck bringen, kann man eine Gegendarstellung zur Personalakte reichen. Dann hat man seine Sicht der Dinge festgehalten und ist nicht dem Eindruck ausgesetzt, man gebe klein bei und akzeptiere die Abmahnung.

Die schärfste Waffe gegen eine unberechtigte oder für unberechtigt gehaltene Abmahnung ist eine Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Ist die Abmahnung formal oder inhaltlich angreifbar, gewinnt man diesen Prozess auch. Allerdings belastet man damit das Arbeitsverhältnis weiter und nicht wenige Arbeitgeber nehmen eine solche Klage zum Anlass, vertieft über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzudenken. Andererseits kann aber auch gerade das mit einer Abmahnungsklage taktisch bezweckt werden.

Haben Sie weitere Fragen? Wir beraten Sie gerne.