

Abmahnung - was tun?

Abmahnungen sind nicht gerade beliebt - besonders wenig beim Empfänger. Und zwar vor allem deshalb, weil ihnen im Zusammenhang mit verhaltensbedingten Kündigungen hohe Bedeutung zukommt. Abgesehen von einigen Ausnahmefällen ist es dem Arbeitgeber praktisch nicht möglich einem Arbeitnehmer verhaltensbedingt zu kündigen, wenn er diesen nicht zuvor vergeblich abgemahnt hat. Das bedeutet: Eine Abmahnung ist oft die Vorstufe zur Kündigung. Wegen dieser entscheidenden Bedeutung der Abmahnung sind Arbeitnehmer gut beraten, wenn sie wissen, wann eine Abmahnung ausgesprochen werden darf, wann sie wirksam ist und wie man sich gegen unberechtigte Abmahnungen zur Wehr setzen kann.

1. Wann darf eine Abmahnung ausgesprochen werden?

Die Funktion einer Abmahnung ist es, dem Arbeitnehmer ein bestimmtes Fehlverhalten vor Augen zu führen, das der Arbeitgeber dann, wenn es sich in Zukunft wiederholen sollte, als Grund für eine Kündigung ansieht. Allerdings ist es Sinn der Abmahnung, den Arbeitnehmer möglichst zur Änderung seines Verhaltens zu veranlassen. Gegenstand der Abmahnung muss deshalb ein Verhalten sein, auf das der Arbeitnehmer auch tatsächlich Einfluss nehmen kann. Beispielsweise darf deshalb nicht wegen krankheitsbedingter Verzögerungen der Arbeit abgemahnt werden.

Häufige Gründe für eine Abmahnung sind beispielsweise:

- **Mangelnde Qualität der Arbeit:**
Der Arbeitnehmer liefert sozusagen "Pfusch" ab. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen zu einer Abmahnung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer seine Pflicht zur Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erfüllt.

Aber: Zu beachten ist, was der Arbeitnehmer individuell überhaupt leisten kann. Ihm kann nicht mehr abverlangt werden, als er zu leisten fähig ist, auch wenn seine Leistung hinter der anderer Arbeitnehmer zurückbleibt. Kurz gesagt: Man muss nur so gut sein wie man kann, man muss aber nicht der Beste sein.

- **Unpünktlichkeit:**
Kommt der Arbeitnehmer zu spät, oder geht er zu früh, kann das ein Grund für eine Abmahnung sein. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitnehmer sich bei einer Erkrankung nicht umgehend krank meldet und auch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht innerhalb von drei Tagen vorlegt.
- **Nichtbefolgen von Weisungen:**
Ein Arbeitnehmer muss den Weisungen seines Arbeitgebers Folge leisten. Handelt er einer Anweisung des Arbeitgebers zuwider, ist dieser selbstverständlich berechtigt, ihn abzumahnen.

Aber: Der Arbeitgeber darf nicht nach Belieben Weisungen erteilen. Das Verhalten, welches der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern fordert, muss arbeitsvertraglich auch geschuldet sein. Handelt es sich dagegen um reine Willkürmaßnahmen, so müssen diese Anweisungen nicht befolgt werden. Die Nichtbefolgung kann dann auch nicht zum Gegenstand einer Abmahnung gemacht werden.

2. Wie sieht eine wirksame Abmahnung aus?

Die Abmahnung hat drei Funktionen. Dem Arbeitnehmer soll zum einen aufgezeigt werden, dass ein ganz bestimmtes Verhalten aus Sicht des Arbeitgebers einen nicht hinnehmbaren Pflichtverstoß darstellt (Hinweisfunktion). Außerdem soll sie den Pflichtverstoß festhalten (Dokumentationsfunktion). Sie ist nicht formgebunden, und kann auch mündlich erteilt werden. Um Nachweisschwierigkeiten und Unklarheiten hinsichtlich des Inhalts von vornherein zu vermeiden, wird die Abmahnung aber meist schriftlich erteilt. Schließlich wird durch Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen wie z.B. der Kündigung klargestellt, dass ein wiederholter Verstoß gegen die konkret in der Abmahnung gerügten Pflichten das Arbeitsverhältnis gefährdet (Warnfunktion).

Diesen drei Funktionen muss jede Abmahnung gerecht werden. Sie darf deshalb nicht pauschal formuliert sein, sondern das Fehlverhalten des Mitarbeiters konkret benennen. Der Arbeitgeber muss außerdem genau darlegen, gegen welche Vorschrift der Betroffene verstoßen hat. Allgemeine Hinweise, etwa auf Verschwiegenheitspflichten und Sorgfaltspflichten, reichen nicht.

Die Abmahnung muss daher grundsätzlich folgende Bestandteile aufweisen:

- Konkrete Benennung des Fehlverhaltens (Beispiel: „Am Donnerstag, den 12. Juni 2014, haben Sie Ihre Arbeit erst um 9.30 Uhr und damit 90 Minuten zu spät aufgenommen.“)
- Darlegung, gegen welche Pflicht damit verstoßen wurde (Beispiel: „Damit haben Sie gegen § 7 Ihres Arbeitsvertrages verstoßen.“)
- eindringliche Aufforderung zu künftigem vertragstreuem Verhalten (Beispiel: „Wir erwarten, dass Sie Ihre Arbeitszeiten künftig einhalten und Ihre Arbeit pünktlich aufnehmen.“)
- Androhung eindeutiger arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. (Beispiel: „Für den Wiederholungsfall behalten wir uns arbeitsrechtliche Schritte vor, die bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können.“)

Wichtig: Die Warnfunktion einer Abmahnung kann erheblich abgeschwächt werden, wenn der Arbeitgeber bei weiteren Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers wiederholt Abmahnungen ausspricht und dabei jeweils nur mit einer Kündigung droht, ohne die Kündigung tatsächlich auszusprechen. Dies kann sogar dazu führen, dass der Arbeitgeber sein Recht zur Kündigung wegen dieses abgemahnten Fehlverhaltens verliert.

3. Was kann man gegen eine unberechtigte Abmahnung tun?

Es gibt mehrere Möglichkeiten auf eine nicht gerechtfertigte Abmahnung zu reagieren:

- Aufforderung an den Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen,
- Gegenvorstellung zur Personalakte reichen,
- Beschwerde beim Betriebsrat oder auch beim Arbeitgeber wegen ungerechter Behandlung vorbringen,
- zunächst nichts unternehmen, aber später bei einem eventuellen Kündigungsschutzprozess vortragen, dass die damalige Abmahnung zu Unrecht erfolgt ist,
- Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte erheben.

Tipp: Der Arbeitnehmer kann nicht nur bei einer unberechtigten Abmahnung verlangen, dass diese aus der Personalakte entfernt wird, sondern auch dann, wenn die Abmahnung durch Zeitablauf ihre Wirkung verloren hat.

Wenn in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen abgemahnt werden, aber nur für einen Teil von ihnen zu Recht gerügt wurde, muss das Abmahnungsschreiben auf Verlangen des Arbeitnehmers vollständig aus der Personalakte entfernt werden und kann nicht teilweise aufrechterhalten bleiben. Der Arbeitgeber kann dann aber eine neue Abmahnung, beschränkt auf die zu Recht gerügten Pflichtverletzungen, aussprechen.