

Abmahnung

Die Abmahnung ist ein gesetzlich nicht geregeltes, von der Rechtsprechung aus § 326 BGB hergeleitetes Verfahren, um auf arbeitnehmerseitiges Fehlverhalten zu reagieren. Aus dem Verhältnismäßigkeits- und dem Fürsorgeprinzip des Arbeitgebers folgt, dass arbeitsrechtlich die Kündigung das letzte äußerste Mittel darstellen muss, um arbeitsvertragliche Verstöße des Arbeitnehmers zu ahnden (Ultimaratioprinzip).

Dies ergibt sich aus der fundamentalen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer, aus dessen Kündigung für ihn unverhältnismäßig große soziale Probleme entstehen können.

In der arbeitsrechtlichen Praxis existieren je nach Schweregrad des arbeitnehmerseitigen Fehlverhaltens Stufungen der dagegen gerichteten Arbeitgeberreaktionen. Es sind dies Er- und Abmahnung und schließlich ordentliche bzw. außerordentliche (fristlose) Kündigung. Während Ermahnungen erstmaligem oder geringwertigem Fehlverhalten vorbehalten sein sollen, wird die Abmahnung bei wiederholten oder gravierenden Pflichtverletzungen praktiziert.

Beiden gemeinsam ist die Pflicht zur Anhörung des Arbeitnehmers, dem zweckmäßigerweise das Fehlverhalten schriftlich mitgeteilt wird, zu dem er sich binnen einer festgelegten Frist ebenfalls schriftlich äußern kann.

Diese Stellungnahme wird ebenso wie die Er- und Abmahnung Bestandteil der Personalakte. Durch Erteilung einer Er- bzw. Abmahnung gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu erkennen, dass er dessen Fehlverhalten nicht zum Anlass nimmt, den Inhalt oder den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffende Maßnahmen wie Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Spezifisch für die Abmahnung allerdings ist, dass dem Arbeitnehmer für den Fall einer erneuten arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung eben diese angedroht werden (Warnfunktion).

Inhaltlich hat eine Abmahnung folgende Kriterien zu erfüllen:

- Hinweiskfunktion: Aufzeichnung der Vertragsverletzung
- Rügefunktion: Darlegung, dass und warum eine solche Vertragsverletzung vorliegt
- Warnfunktion: Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (müssen benannt werden).

In der Abmahnung ist das beanstandete Verhalten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht genau zu bezeichnen. Es braucht kein verschuldetes Verhalten vorliegen, ausreichend ist die objektive Pflichtwidrigkeit. Der Arbeitgeber hat Tatsachen und keine Werturteile anzugeben.

Beispiele:

- wiederholte Unpünktlichkeit mit Daten und zeitlichem Ausmaß als Tatsachen;
- mangelnde Führungsqualität, mangelnder Leistungswille, negative Einstellung zur Dienststelle als Werturteile.

Sind im Rahmen einer Ab- oder auch Ermahnung mehrere Pflichtverletzungen dargelegt, von denen sich nur eine als unrichtig erweist, so ist die gesamte Ab- bzw. Ermahnung unwirksam!

Die Abmahnung ist grundsätzlich Voraussetzung für eine verhaltensbedingte (Änderungs-)Kündigung, sobald das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate (Probezeit) besteht und, nach Differenzierung des BAG, solange es sich um die Verletzung des Leistungs- und nicht des Vertrauensbereiches handelt.

Die Abmahnung hat den Zweck, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur positiven Verhaltensänderung zu geben. Bei Pflichtverletzungen im Vertrauensbereich wie Diebstählen

ist in der Regel keine Abmahnung erforderlich. Es können mehrere Abmahnungen wegen unterschiedlicher Pflichtverletzungen ausgesprochen werden. Für die Kündigung gilt, dass die Pflichtverletzung, die als Kündigungsgrund dient, mit dem bereits abgemahnten Fehlverhalten gleichartig sein muss.

Zur Anhörungspflicht des abzumahnenden Arbeitnehmers gibt es interessante Urteile aus der Rechtsprechung (LAG Hamm 1992, BAG 1992), dass der formelle Fehler der unterlassenen Anhörung zur Abmahnung zwar deren Entfernung aus der Personalakte rechtfertigt, sie bei objektivem Zutreffen des gerügten Fehlverhaltens aber im Kündigungsschutzprozeß als wirksam angesehen wird.

Über die Dauer des Verbleibens der Abmahnung in der Personalakte existieren keine Regelfristen. Indiziert scheint das Verbleiben bei leichten Verfehlungen bis zu zwei, bei schwersten bis zu fünf Jahren. Hier erscheint Einigung zwischen Dienstgeber und MAV wünschenswert.

Gegen Ab- wie auch Ermahnung kann der betroffene Arbeitnehmer arbeitsgerichtlich mit dem Ziel der Unwirksamkeit oder lediglich der Entfernung aus der Personalakte klagen. Es ist keine Sofortklage zwingend erforderlich, gegen die Abmahnung kann auch im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens nach erfolgter Kündigung geklagt werden.