



Personalratsinfo

Die arbeitsrechtliche Abmahnung

Was gilt und was ist ein Mythos?

Die verhaltensbedingte Kündigung sollte u. U. das letzte Mittel der Wahl sein, wenn sich Arbeitnehmer etwas zu Schulden haben kommen lassen. Vorher wird oftmals eine Abmahnung ausgesprochen. Sie stellt eine Rüge für ein gezeigtes oder nicht gezeigtes Verhalten dar. Doch ist es wahr, dass erst nach drei arbeitsrechtlichen Abmahnungen eine Kündigung erfolgen darf? Was gilt und was ist ein Mythos?

Rechtliche Rahmenbedingungen

Eine Abmahnung kann nicht einfach lapidar zwischen Tür und Angel „hingeknallt“ werden. Vielmehr muss der Arbeitgeber das abgemahnte Verhalten möglichst genau beschreiben und auch Datum und Uhrzeit nennen – er ist also in der Beweispflicht.

Das Fehlverhalten muss klar als Vertragsverstoß gerügt werden, sodass der Arbeitnehmer künftig weiß, wie er sich zu verhalten hat. Außerdem muss aus der Abmahnung deutlich hervorgehen, dass im Wiederholungsfall eine Kündigung droht. Sind diese Formalien nicht korrekt erfüllt, ist eine Kündigung auf Grundlage dieser Abmahnung vor Gericht nur schwer haltbar. Arbeitnehmer sollten also genau überlegen, ob sie auf Formfehler hinweisen.

Erst nach drei Abmahnungen kann ich gekündigt werden!

Das stimmt nicht. Entscheidend ist, wie schwerwiegend das Fehlverhalten war. Eine Kündigung kann bereits nach einer ersten Abmahnung ausgesprochen werden. Allerdings muss sich die Kündigung erneut auf das bereits abgemahnte Verhalten beziehen. Eine verhaltensbedingte Kündigung aus anderen Gründen, ohne vorherige Abmahnung, ist nicht rechtens.

Statt Abmahnung gleich die fristlose Kündigung?

Nicht immer! Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes sahen selbst bei erheblichen Pflichtverstößen wie z. B. einer kriminellen Handlung des Arbeitnehmers, keine ausreichenden Gründe für eine außerordentliche fristlose Kündigung. Bei geringem entstandenem Schaden und einer langen Betriebszugehörigkeit muss der Arbeitgeber auch hier erst eine Abmahnung aussprechen.

Eine Abmahnung erlischt nach 2 Jahren

Leider nein! Eine Abmahnung verjährt nicht. Arbeitnehmer können allerdings jederzeit einen Antrag

auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte stellen. Wird dies vom Arbeitgeber abgelehnt, kann der Arbeitnehmer gegen die Abmahnung gerichtlich vorgehen.

Ich habe (zu Unrecht) eine Abmahnung erhalten. Wie gehe ich vor?

Ganz wichtig – Ruhe bewahren. Statt einer sofortigen und überstürzten Rechtfertigung oder Stellungnahme sollten Arbeitnehmer zunächst schauen, was an den Vorwürfen dran ist und ggf. die Abmahnung durch einen Anwalt prüfen lassen.

Soll ich eine Gegendarstellung schreiben?

Hat der Arbeitgeber in der Abmahnung um Stellungnahme gebeten und dies vielleicht sogar mit einer Frist versehen, so müssen Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nachkommen. Andererseits ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Gegendarstellung zur Personalakte zu legen.

Abmahngründe wahr oder falsch – wie reagiere ich richtig?

Sollte, nach ausreichender Prüfung, der abgemahnte Grund der Wahrheit entsprechen, können Arbeitnehmer das Gespräch suchen und mit einer ernstgemeinten Entschuldigung versuchen, das Fehlverhalten zu korrigieren.

Bei unberechtigten Vorwürfen ist es wichtig, dass Arbeitnehmer Beweise sammeln, welche das abgemahnte Fehlverhalten widerlegen bzw. die Vorwürfe entkräften. So kann beispielsweise das erhöhte Arbeitsaufkommen dokumentiert werden, welches zur Überlastung geführt hat. Auch Kollegen können hier zu Wort kommen und deren Sicht protokolliert werden. Bei verhärteten Fronten sollte über arbeitsrechtlichen Beistand nachgedacht werden.

Der Personalrat kann nicht helfen?

Falsch! Ein Arbeitnehmer, dem eine Abmahnung erteilt wurde, kann sich beim Personalrat beschweren, wenn er sich ungerecht behandelt oder benachteiligt fühlt.

Der Personalrat