

Abmahnung

Definition:

Eine Abmahnung ist eine schriftliche oder mündliche Erklärung des Arbeitgebers, wodurch er den Arbeitnehmer auf ein vertragswidriges Verhalten hinweist, ihn dazu auffordert, dieses Verhalten in der Zukunft zu ändern und ihm für zukünftige Wiederholungen des gerügten Verhaltens Rechtsfolgen androht. Eine Kündigung wegen Fehlverhalten kann nur erfolgen, wenn vorher schon eine Abmahnung wegen des gleichen Fehlverhaltens ausgesprochen worden ist.

Die Abmahnung hat folgende drei Funktionen:

1. Dokumentationsfunktion:
Die Abmahnung soll das beanstandete Verhalten tatbestandsmäßig festhalten.
2. Hinweisfunktion:
Sie soll den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als vertragswidrig ansieht.
3. Warn – bzw. Androhungsfunktion:
Der Arbeitnehmer soll davor gewarnt werden, dass im Wiederholungsfalle eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses droht.

Die Konsequenz daraus ist:

- Die Abmahnung muss das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers möglichst genau bezeichnen; allgemeine Aussagen reichen weder aus, die Dokumentations- noch die Hinweisfunktion zu erfüllen.
- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für den Wiederholungsfall mit Kündigung drohen. Aus der Formulierung muss sich für den Arbeitnehmer eindeutig ergeben, dass im Wiederholungsfall die Kündigung droht.

Fehlt eine der Funktionen liegt keine Abmahnung vor, sondern allenfalls eine Rüge oder Ermahnung. Eine Rüge oder Ermahnung gilt nicht als Kündigungsvoraussetzung!

Erhalt einer Abmahnung - was nun?

Wenn Sie der Meinung sind, zu Unrecht abgemahnt worden zu sein, haben Sie folgende Möglichkeiten zu reagieren:

- Entfernen der Abmahnung aus der Personalakte:
Dieses müssen Sie bei der Personalabteilung oder dem zuständigen Vorgesetzten beantragen. Wird Ihr Begehren abgelehnt, können Sie vor dem Arbeitsgericht Klage auf „Entfernen der Abmahnung aus der Personalakte“ einreichen.
- Einreichen einer Gegendarstellung:
Die Gegendarstellung wird beim Arbeitgeber eingereicht. Sie muss dann – genauso wie die Abmahnung selbst – aktenkundig gemacht werden. Achten Sie darauf, dass ein Zeuge anwesend ist.

Wichtig:

Die Gegendarstellung sollte kurz und knapp sein.

Es kann sich lohnen einen Anwalt einzuschalten, denn viele haben sich schon um „Kopf und Kragen“ geschrieben, indem sie mit ihrer Darstellung den Vorwurf erst bestätigt haben.

Sie können aber auch Schweigen:

Wenn Sie nichts unternehmen, ist das noch lange keine Zustimmung zur Abmahnung. Spricht der Arbeitgeber später eine Kündigung aus, können Sie vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsklage einreichen und erst im Prozess die Unrechtmäßigkeit der Abmahnung rügen.

Eine Reaktion, auf eine Abmahnung, sollte gut überlegt werden. Sie können den Betriebsrat einschalten, denn Abmahnungen müssen dem Betriebsrat nicht vom Arbeitgeber/Arbeitnehmer gemeldet werden. Der Betriebsrat wird nur durch Auftrag des Arbeitnehmers dabei tätig (§ 84 und § 85 BetrVG).

Ach übrigens:

Wie können Sie reagieren, wenn der/die Vorgesetzte zu Ihnen sagt:

„*Kommen Sie doch bitte mal zu mir ins Büro!*“ oder „*Ich müsste gleich mal mit Ihnen reden!*“
oder „.....“ oder „.....“ ???

Hier ein paar Möglichkeiten:

- Fragen Sie nach dem Anlass des Gespräches.
- Vereinbaren Sie gegebenenfalls einen neuen Termin!
- Hören Sie sich in Ruhe an, was Ihr Gegenüber Ihnen zu sagen hat.
- Machen Sie sich Notizen über die wichtigsten Gesprächsinhalte!
- Lassen Sie sich etwaige Angebote schriftlich geben! Nur mündlich abgegebene Angebote sind grundsätzlich mit Vorsicht zu behandeln!
- Machen Sie während des Gespräches keine Zusagen!
Bitten Sie sich Bedenkzeit von 3 bis 7 Tagen aus.
- Unterschreiben Sie nichts ohne es in Ruhe überdacht zu haben.

Hilfe und Unterstützung bekommen Sie bei Ihrem Betriebsrat und /oder Ihrer Gewerkschaft!