

## **Fragen zur Abmahnung**

**Die Abmahnung ist quasi die gelbe Karte im Berufsleben und daher ungefähr so beliebt wie das Augustwetter in diesem Jahr. Doch die wenigsten Arbeitnehmer wissen wirklich Bescheid über die Voraussetzungen, Regeln und Konsequenzen, die mit einer Abmahnung einhergehen. Die Fachanwältin für Arbeitsrecht, Katharina Schumann, klärt auf.**

### **Wozu dient eine Abmahnung?**

Mit einer Abmahnung will der Arbeitgeber klarstellen: So geht's nicht! „Es wird damit ein Pflichtverstoß des Mitarbeiters, also eine konkrete Vertragsverletzung gerügt“, erklärt Katharina Schumann, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Gleichzeitig soll dem Mitarbeiter deutlich gemacht werden, dass ihm im Wiederholungsfall die Kündigung drohen kann. „Das ist wichtig, denn eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht die Strafe für vergangenes Fehlverhalten, sondern soll dazu dienen, zu erwartende erhebliche Pflichtverstöße des Mitarbeiters zu vermeiden“, so die Anwältin. Eine Abmahnung ist also Voraussetzung für die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung. Denn zeigt sich der Arbeitnehmer beratungsresistent, indem er trotz Abmahnung den Arbeitsvertrag in gleicher oder ähnlicher Weise verletzt, ist davon auszugehen, dass er das Fehlverhalten auch in Zukunft wiederholen wird.

### **Was sind die häufigsten Gründe für eine Abmahnung?**

„Meist geht es um Pflichtverletzungen wie häufiges Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen oder Verstöße gegen bestimmte Verbote, zum Beispiel Rauchen, Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz“, weiß Katharina Schumann aus ihrer Erfahrung als Anwältin. „Im Übrigen kann und sollte auch der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen. Zum Beispiel wenn das Gehalt zu spät ausgezahlt wird bzw. ganz ausbleibt oder der Arbeitgeber gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt. Denn auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers aus verhaltensbedingten Gründen des Arbeitgebers bedarf in der Regel einer vorherigen Abmahnung.“

### **Muss eine Abmahnung schriftlich erfolgen?**

„Nein. Eine Abmahnung ist nicht formgebunden und kann daher auch mündlich erfolgen. Allerdings muss ihr Zugang nachgewiesen werden können. Deshalb und um Unklarheiten hinsichtlich des Inhalts auszuschließen, wird in der Regel schriftlich abgemahnt und die Abmahnung der Personalakte beigelegt.“

### **Was muss in der Abmahnung stehen?**

„Inhaltlich muss die Abmahnung drei Funktionen erfüllen“, erklärt die Anwältin. „Sie muss den Pflichtverstoß genau dokumentieren, den Mitarbeiter für seine Vertragsverletzung rügen und ihn zudem warnen, dass im Wiederholungsfall eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses droht.“ Voraussetzung für eine wirksame Abmahnung ist, dass der Arbeitgeber das

beanstandete Verhalten konkret benennt, wenn möglich mit Datum und Uhrzeit. Pauschale Vorwürfe wie ‚Störung des Betriebsfriedens‘ oder ‚Unzuverlässigkeit‘ genügen nicht. Kommt es zu einer Überprüfung der Abmahnung vor Gericht, muss der Arbeitgeber in der Lage sein, den Vorwurf gegenüber dem Mitarbeiter zu beweisen.

### **Verfallen Abmahnungen nach einer bestimmten Zeit?**

„Ein allgemeines ‚Verfallsdatum‘ für eine Abmahnung gibt es nicht“, verneint die Arbeitsrechtexpertin. Allerdings sei ein Arbeitnehmer durch eine Abmahnung auch nicht für den Rest seines Arbeitsverhältnisses ‚auf Bewährung‘. Besteht durch den Zeitablauf nicht länger ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Dokumentations- und Warnfunktion der Abmahnung, kann sie gegenstandslos werden. „Hierfür muss aber immer der jeweilige Einzelfall geprüft werden“, betont Schumann.

### **Wie sollte man auf eine Abmahnung reagieren?**

„Zunächst kann der Mitarbeiter eine Gegendarstellung verfassen, die der Arbeitgeber in die Personalakte aufnehmen muss. Natürlich ist es auch möglich, auf eine Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu klagen, allerdings ist das nicht immer ratsam“, so die Anwältin. Denn weist man den Arbeitgeber im Zuge der Klage auf Fehler in der Abmahnung hin, könne er diese korrigieren und die Abmahnung erneut erteilen. Belässt es der Arbeitnehmer jedoch bei der fehlerhaften Abmahnung, könne diese in der Folge regelmäßig keine Kündigung rechtfertigen.

### **Wann kann man eine Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen?**

Ein Entfernungsanspruch besteht laut Katharina Schumann dann, wenn

- die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß ist.
- unrichtige Tatsachen behauptet werden.
- eine unzutreffende rechtliche Bewertung des Verhaltens zu Grunde liegt.
- die notwendige Verhältnismäßigkeit nicht gegeben ist.
- nur pauschale Vorwürfe erhoben werden.
- oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht.

Für einen Arbeitnehmer ist es nicht leicht, eine Abmahnung hinzunehmen. Erst recht nicht mit dem Wissen, dass die offizielle Rüge vom Chef diesem als Voraussetzung für eine spätere Kündigung dient. Ein Vertrauensverhältnis lässt sich dann kaum noch aufrechterhalten. Bevor man jedoch gedanklich schon den Schreibtisch räumt, sollte ein offenes und klärendes Gespräch mit dem Vorgesetzten immer der erste Schritt sein. Im direkten Dialog bekommt man schnell ein Gefühl dafür, ob beiden Seiten noch genügend an der weiteren Zusammenarbeit liegt oder eben nicht.