

Abmahnung: Kleines ABC der Gründe

Die Arbeitsgerichte gestehen den Arbeitgebern ein recht weitgehendes Recht auf eine Abmahnung zu. Manche Arbeitgeber nutzen Abmahnungen schon bei »kleineren Vergehen«.

Abänderung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder der Stempelkarte
Abmahnung, zumeist direkt Kündigung.

Alkohol

Bei entsprechendem Verbot kann Alkoholenuss, auf jeden Fall aber die daraus entstehende schlechte Leistung, zur Abmahnung führen. Alkoholismus ist aber eine Krankheit und darf nicht abgemahnt werden. Allerdings ist eine personenbedingte Kündigung möglich, wenn der Arbeitgeber vorher eine stationäre Therapie verlangt hat und sie abgelehnt/abgebrochen wurde.

Androhung von Krankfeiern

Die Androhung kann zu einer Anmahnung führen.

Arbeitskampf

Streiks, Demonstrationen und ähnliche Aktionen dürfen nicht abgemahnt werden, wenn die zuständige Gewerkschaft dazu aufgerufen hat.

Arbeitsverweigerung

Eine unzulässige Arbeitsverweigerung kann abgemahnt werden.

Ausländerhetze

Abmahnung oder auch direkt Kündigung. Der Betriebsrat kann sogar eine Kündigung vom Arbeitgeber verlangen und dies notfalls rechtlich erzwingen.

Beleidigungen

Der Einzelfall wird geprüft (Umgangston im Betrieb, Gesprächssituation...). Beleidigungen können sowohl zur Abmahnung wie auch zur Kündigung führen (schwere Beleidigung). Wird der abwesende Arbeitgeber beleidigt, so sind weder Abmahnung noch Kündigung gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer mit der Vertraulichkeit seines Wortes rechnen durfte.

Eigenmächtiger Urlaubsantritt

Abmahnung oder gegebenenfalls auch Kündigung.

Hetze gegen Gewerkschaft und Betriebsrat

Abmahnung, wenn durch die Hetze der Betriebsfrieden gestört wird. Der Betriebsrat kann sogar eine

Kündigung vom Arbeitgeber verlangen und dies notfalls rechtlich erzwingen.

Konkurrenztätigkeit

Abmahnung oder gar Kündigung möglich.

Krankheit

Eine Abmahnung ist nicht möglich. Sie darf nur für ein Verhalten ausgesprochen werden, auf das der Arbeitnehmer Einfluss nehmen kann.

Kritik

Sachliche Kritik, auch am Arbeitgeber, ist immer erlaubt.

Nazipropaganda

Abmahnung oder sofort Kündigung.

Mobbing

Abmahnung oder Kündigung.

Rauchverbot

Besteht ein Rauchverbot, so ist es einzuhalten und eine Abmahnung gerechtfertigt. Wird durch das Rauchen gegen Sicherheitsvorschriften verstoßen, so ist auch eine Kündigung denkbar.

Sachbeschädigung

Bei einer mutwilligen Sachbeschädigung mit erheblichen wirtschaftlichen Folgen für den Arbeitgeber sind Abmahnung oder Kündigung möglich. Bei einer fahrlässigen Sachbeschädigung kommt es auf den Einzelfall an.

Schwarzarbeit

Sie ist verboten. Abmahnung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Nach dem »Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz« ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten und rechtfertigen eine Abmahnung. Ebenso die falsche Behauptung einer sexuellen Belästigung. (Beschäftigungsschutzgesetz im Internet unter <http://jur-com5.juris.de/bundesrecht/bschg/index.html>)

Straftaten

Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Tötlichkeit und andere Straftaten rechtfertigen eine Abmahnung, in besonders schwerwiegenden Fällen sogar eine außerordentliche Kündigung.

Unentschuldigtes Fehlen

Abmahnung möglich, bei Wiederholung eventuell Kündigung.

Ungenügende Leistung

Abmahnung.

Unpünktlichkeit

Wiederholte Unpünktlichkeit kann abgemahnt werden. Eine einmalige Verspätung von 5 Minuten bei der Arbeitsaufnahme ist ein Bagatelverstoß – keine Abmahnung.

Verhalten außerhalb des Betriebes

Abmahnung, wenn das Ansehen des Arbeitgebers gravierend geschädigt oder der Betriebsfrieden erheblich gestört wird.

Verspätete Krankmeldung

Wer sich öfters verspätet krank meldet, darf abgemahnt werden.

Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften

Zu den vertraglichen Nebenpflichten gehört es, die Sicherheitsvorschriften zu beachten. Abmahnung möglich.

Formulierungs-Check

Damit eine Abmahnung rechtswirksam ist, muss sie korrekt formuliert sein. So muss das beanstandete Fehlverhalten ganz konkret benannt werden:

Beispiel:

»Entgegen Ihrer arbeitsvertraglichen Pflicht zur Arbeitsaufnahme um 6.30 Uhr sind Sie, ohne entschuldigen Grund, am 15. April erst um 7.30 Uhr, am 18. April erst um 7.00 Uhr ... zur Arbeit erschienen...«

Eine Formulierung wie:

»Ihr Verhalten gibt erneut zu Beanstandungen Anlass« ist zu ungenau, denn es fehlen die konkreten Antworten auf die Fragen: Welches Verhalten ? Wann?

Ungültige Kündigung nach Abmahnungen

Es müssen, wenn nicht ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt, der eine sofortige Kündigung rechtfertigt, mindestens eine Abmahnung für die selbe Art eines vertragswidrigen Verhaltens vorliegen (Beispiel: Abmahnung wegen unentschuldigter Fehltage).

Abmahnung statt Kündigung

Wenn der Arbeitgeber nur abmahnt, obwohl er kündigen könnte, so darf ein Arbeitnehmer wegen die-

ser Sache nicht mehr gekündigt werden. Erst bei einem erneuten, gleichartigen Fehlverhalten darf er dann kündigen.

Wer darf abmahnen?

Zumeist erfolgen Abmahnungen durch kündigungsberechtigte Personen wie leitende Angestellte oder Personalleiter. Andere Vorgesetzte können wirksam nur dann abmahnen, wenn sie hierzu ermächtigt wurden.

Schwarzes Brett

Die »öffentliche« Bekanntgabe einer Abmahnung, beispielsweise am »schwarzen Brett« ist nicht erlaubt. Das wäre eine Anprangerungsmaßnahme, die gegen die Menschenwürde verstößt.

Eine Abmahnung für verschiedene Fehlverhalten

Werden in einer Abmahnung mehrere Fehlverhalten aufgeführt und entspricht auch nur ein Vorwurf nicht den Tatsachen, dann muss der Arbeitgeber die ganze Abmahnung zurücknehmen. Allerdings kann er dann eine neue, korrekte Abmahnung schreiben.

Info/Beratung

Wer eine Abmahnung erhält, kann sich beim Betriebsrat beraten, über eventuelle Betriebsvereinbarungen informieren und über die Folgen aufklären lassen. Hält der Arbeitnehmer sie für ungerechtfertigt und wurde - gegebenenfalls auch über den Betriebsrat - eine Rücknahme nicht erreicht, sollte mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz geprüft werden, ob eine Klage vor dem Arbeitsgericht Erfolgsaussichten hat.

Bücher

»**Abmahnung - was tun?**« Der Ratgeber für Arbeitnehmer und deren Interessenvertretungen« von Heinz- Josef Eichhorn und Rolf Steinmann, Bund-Verlag, 9,90 Euro, ISBN 3-7663-2676-7.

Ein kompetenter Ratgeber mit vielen Beispielen aus Arbeitnehmersicht.

»**Abmahnung und Kündigung**«, ARD-Ratgeber Recht, von Peter Hanau und Christoph Louven, dtv, 9 Euro, ISBN 3423580089.

Gute Hinweise und Tipps. Abmahnung wird allerdings nur auf 20 Seiten abgehandelt.

Stand: 16.5.2002

Checkliste Abmahnung

Abmahnung gerechtfertigt?
Ist das Fehlverhalten so schwerwiegend, dass eine Abmahnung gerechtfertigt ist?

Gerechtfertigte Abmahnung		Ungerechtfertigte Abmahnung	
Abmahnung formal O.K.? 1. Ist das Fehlverhalten konkret beschrieben? 2. Weist sie auf die Folgen hin?			
Falls nicht: Schriftlich Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte verlangen. Beschwerderecht nach § 84 und § 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es dürfen dem Arbeitnehmer wegen der Beschwerde keine Nachteile entstehen.			
Sachverhalt korrekt beschrieben?			
Falls nur teilweise richtig: Schriftlich Rücknahme oder Korrektur der Abmahnung verlangen (auch in der Personalakte).		Falls nicht: Schriftlich Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte verlangen. Unzutreffende Tatsachenbehauptungen müssen entfernt werden.	
Wer hat die Abmahnung ausgesprochen?			
Prüfen, ob die Person zur Abmahnung berechtigt war. Falls nicht, ist die Warnfunktion nicht gegeben und die Abmahnung nicht rechtens. Gegebenenfalls schriftlich die Rücknahme der Abmahnung fordern.			
Wurden in der Abmahnung mehrere Fehlverhalten aufgeführt von denen auch nur eines nicht den Tatsachen entspricht?			
Falls ja: Eventuell schriftlich Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte verlangen. Arbeitgeber kann aber in diesem Fall eine neue, korrekte Abmahnung schreiben.			
Hilfe			
Betriebsrat (§ 85 BetrVG) und Gewerkschaftlicher Rechtsschutz. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über eine Abmahnung nicht informieren. Beschwerdet sich ein Betroffener über eine Abmahnung beim Betriebsrat, muss dieser sie prüfen und, wenn sie nicht rechtmäßig ist, auf Abhilfe beim Arbeitgeber dringen (§ 85 BetrVG). Auf Wunsch des Abgemahnten darf er an einem Gespräch mit dem Arbeitgeber teilnehmen (§ 84 BetrVG) oder Einsicht in die Personalakte nehmen (§ 83 BetrVG).			
Gegenwehr			
Eigene Sicht des Sachverhalts der Personalakte schriftlich hinzufügen. (nach § 83 Absatz 2 BetrVG)		Schriftlich Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte fordern. (nach § 1004 BGB)	
		Klage vor dem Arbeitsgericht	
Einsicht in Personalakte nehmen, um Korrektur, Löschung oder Gegendarstellung zu kontrollieren. (Recht nach § 83 BetrVG)		Einsicht in Personalakte nehmen, um die Löschung zu kontrollieren. (Recht nach § 83 BetrVG)	

Nicht immer ist es sinnvoll zu klagen, da ein Gericht vielleicht doch einen Pflichtenverstoß feststellt. Daher ist eine Gegendarstellung oft besser. Falls es zur Kündigung kommt kann die Abmahnung dann immer noch geprüft werden. Daher die Situation auf jeden Fall mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz besprechen.