

Die Abmahnung im Arbeitsrecht

RA Michael Röcken
Recht-Verständlich e. V.



Begriff

Eine Abmahnung liegt vor, wenn

- der Arbeitgeber
- in einer für den Arbeitnehmer
- hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise
- **Leistungsmängel beanstandet** und damit den Hinweis verbindet,
- dass im **Wiederholungsfall** der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei.

Funktionen der Abmahnung

↪ Rügefunktion

- ↪ Der Arbeitgeber macht deutlich, dass er ein bestimmtes Verhalten nicht als vertragsgemäß hinnimmt, sondern als Verletzung des Arbeitsvertrages ansieht.

↪ Warnfunktion

- ↪ Für den Wiederholungsfall werden konkrete (!) Konsequenzen (Versetzung, Rückstufung, Streichung von Zulagen, Kündigung) angedroht

Abgrenzung

- Die Abmahnung ist abzugrenzen von
 - der Ermahnung,
 - der Mahnung,
 - der Verwarnung
 - (...)
- Hierbei handelt es sich um „Missbilligungen“ des Arbeitgebers, welche kündigungsgesetzlich irrelevant sind

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

- Eine Abmahnung ist unverhältnismäßig, wenn
 - Eine lediglich geringfügige
 - oder
 - bedeutungslose Pflichtverletzung zum Anlass einer Abmahnung genommen wird
(Bsp.: Flüchtigkeitsfehler)

Form

- Keine Form gesetzlich vorgeschrieben!

Aber....

- ↪ ...bei einer mündlich ausgesprochenen Abmahnung hat der Arbeitgeber später ggf. ein Beweisproblem
- ↪ ... eine gerichtliche Überprüfung kann nur bei einer schriftlichen Abmahnung vorgenommen werden
- ↪ ...der Zugang einer Abmahnung muss gewährleistet sein; er muss sie zur Kenntnis nehmen können!
- ↪ ... der Arbeitnehmer muss sie verstehen können! Ggf. muss die Abmahnung übersetzt werden

Form

- Konkretisierung der Pflichtverletzung
 - ↪ Es muss exakt dargelegt werden, welche näher zu beschreibende Leistungsmängel oder Pflichtwidrigkeiten und welches Verhalten im Einzelfall gerügt wird.
 - ↪ Schlagwortartige Hinweise und Wertungen, wie
 - Unzuverlässigkeit,
 - Ungebührliches Verhalten
 - Mangelndes Interesse
 - o. ä.reichen **nicht** aus!

Form

- Konkretisierung der Pflichtverletzung
 - ↪ mehrere Pflichtverletzungen können in einer Abmahnung zusammengefasst werden
 - ↪ Wenn sich jedoch (nur) einer dieser Vorwürfe als unzutreffend erweist, ist die gesamte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen
 - ↪ Der Arbeitgeber kann in diesem Fall aber eine neue Abmahnung aussprechen

Wer darf eine Abmahnung aussprechen?

- Alle **Fachvorgesetzten**, die dem Arbeitnehmer verbindliche Anweisungen bezüglich des Ortes, der Zeit und der Art und Weise der Arbeitsleistung erteilen können, dürfen auch eine Abmahnung aussprechen!
- Eine „Kündigungsberechtigung“ muss nicht bestehen!

Anhörung

- Muss vor der Erteilung einer Abmahnung eine Anhörung
 - des Arbeitnehmers
(-)
 - des Betriebsrates
(-)durchgeführt werden?
- Der BR hat aber nach § 85 BetrVG Beschwerden von AN entgegenzunehmen

Frist

- Grundsätzlich ist keine Frist für die Erteilung einer Abmahnung vorgesehen
- Der Arbeitgeber kann jedoch sein Recht auf Abmahnung **verwirken**
 - ↪ 1 Jahr
(-) LAG Köln, 28.03.1988
 - ↪ 6 Monate
(-) LAG Nürnberg, 14.06.2005
 - ↪ 8 Wochen
(+), BAG, 13.12.1989
- ↪ **Einzelfallentscheidung**

Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

- Warnfunktion der Abmahnung muss beachtet werden!
 - ↪ Die drohenden Konsequenzen (Versetzung, Kündigung etc.) sollten klar bezeichnet werden
- Gleichartigkeit der Pflichtverletzung muss gegeben sein!
 - ↪ Abmahnungssachverhalt und Kündigungssachverhalt müssen zumindest auf der gleichen Ebene liegen. Die Pflichtwidrigkeiten müssen aus demselben Bereich stammen, d. h. Abmahnung und Kündigung müssen in einem inneren Zusammenhang stehen.

Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

- Anzahl der erteilten Abmahnungen vor der Kündigung
 - ↪ fünf
 - ↪ drei
 - ↪ eine
 - ↪ **Einzelfallentscheidung**
- 💣 Je mehr Abmahnungen ausgesprochen werden, desto eher „*verbraucht*“ sich das Instrument!
- 💣 Werden wegen gleichartiger Pflichtverletzungen mehrere Abmahnungen ausgesprochen, sollte die „letzte Abmahnung“ entsprechend bezeichnet werden!

Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

- Wirkungsdauer einer Abmahnung
 - ↪ ist begrenzt
 - ↪ = Kehrseite der Warnfunktion = gerügte Pflichtverletzung zu verzeihen
 - ↪ Keine Regelfrist
 - ↪ Ggf. Hinzutreten weiterer Umstände
(Abmahnung wegen Verspätungen; neuer Vorgesetzter lässt nacharbeiten)

Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

- Entbehrlichkeit einer Abmahnung
Eine Abmahnung kann unter bestimmten Umständen entbehrlich sein:
 - ↪ Schwerwiegende Pflichtverletzung
(ggf. auch Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung)
 - ↪ Hartnäckige Weigerung, sich vertragsgemäß zu verhalten.

Rechtsschutz

- Klage auf Entfernung
 - ↪ Taktisch nicht immer sinnvoll
 - ↪ Keine präjudizielle Wirkung im Hinblick auf eine spätere Kündigung
 - ↪ Beweislast: Arbeitgeber
 - ↪ Grundsätzlich nur bei aktiven, nicht beendeten Beschäftigungsverhältnissen

Rechtsschutz

- Gegendarstellung

- ↪ Nach § 83 II BetrVG (bzw. § 242 BGB) kann der Arbeitnehmer die Aufnahme einer Gegendarstellung in die Personalakte verlangen

- Beschwerderecht

- ↪ Jeder Arbeitnehmer hat nach § 84 I BetrVG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren. Nach § 85 I BetrVG hat der Betriebsrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.



Noch Fragen?

Nächster Termin

25. November 2010:

Kündigung – Abfindung – Arbeitszeugnis

19.00 Uhr

Deutschherrenstraße 37, Bad Godesberg



RA Michael Röcken
Thomas-Mann-Straße 62
53111 Bonn
www.ra-roecken.de
info@ra-roecken.de
Tel.: 0228 – 96399894
Fax: 0228 – 96399895