

Verhaltenstipps nach Ausspruch einer Abmahnung

In der arbeitsrechtlichen Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber Abmahnungen aussprechen, die den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung vorbereiten sollen.

Natürlich verletzt eine Abmahnung, die zu Unrecht ergeht, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Jedoch halte ich es für einen Kunstfehler eines Anwalts, der direkt gegen die Abmahnung durch Klage vor dem Arbeitsgericht vorgeht. Es sollte wichtige taktische Überlegungen beachtet werden.

Die Frage der Wirksamkeit einer Abmahnung ist für den Arbeitnehmer dann von entscheidender Bedeutung, wenn der Ausspruch einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung folgt.

Gelingt es dem Arbeitnehmer in dem Kündigungsschutzprozess das Arbeitsgericht bereits von der Unwirksamkeit der Abmahnung zu überzeugen, kann sich der Arbeitgeber auch nicht mehr mit Erfolg auf die verhaltensbedingte Kündigung berufen. Es kommt dann überhaupt nicht mehr darauf an, ob der Kündigungsgrund vorliegt.

Es soll daher zunächst auf die Voraussetzungen der Wirksamkeit einer Abmahnung eingegangen werden. Eine Abmahnung im Rechtssinne ist dann gegeben, 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 ist. Grundsätzlich kommt als abmahnungswürdiges Fehlverhalten jeder Sachverhalt in Betracht, der den Arbeitgeber zu einer verhaltensbedingten Kündigung oder außerordentlichen Kündigung berechtigt. Das ist zum Beispiel der Fall bei Unpünktlichkeit oder der Verletzung der Anzeige und Nachweispflicht bei Krankheit.

Jede Abmahnung muss erstens eine genaue Schilderung der Pflichtverletzung enthalten. Das wird arbeitsrechtlich als die sogenannte Dokumentationsfunktion einer Abmahnung bezeichnet. Denkbar wäre zum Beispiel die Formulierung: "Am Mittwoch, den 13.02.2002 haben wir festgestellt, dass Sie Ihrer Arbeit unentschuldig erst um 08.15 Uhr aufgenommen haben, obwohl Ihre Arbeitszeit um 07.30 Uhr beginnt."

Der Arbeitgeber muss weiterhin das Fehlverhalten dadurch konkretisieren, dass er auf die Pflicht hinweist, die der Arbeitnehmer verletzt hat.

Drittens muss die Abmahnung die Aufforderung enthalten, zukünftig die entsprechenden arbeitsvertraglichen Pflichten einzuhalten, anderenfalls im Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Damit ist die Warnfunktion einer Abmahnung gemeint.

Zwar ist verständlich, wenn der betroffene Arbeitnehmer eine zu Unrecht ergangene Abmahnung als persönliche und willkürliche Kränkung empfindet. Aus meiner Sicht sollte jedoch auf keinen Fall sofort eine Gegendarstellung abgegeben werden oder der Klageweg beschritten werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht nämlich keine Pflicht, sofort gegen die Richtigkeit einer Abmahnung gerichtlich vorzugehen (BAG vom 13.03.1987- 7 AZR 601/85). Sollte später einmal eine Kündigung folgen, reicht es aus, die Richtigkeit der Abmahnung im späteren Kündigungsschutzprozess überprüfen zu lassen. Das Risiko einer Klage gegen die Abmahnung besteht darin, dass der Arbeitgeber die einmal ausgesprochene Abmahnung inhaltlich ändern darf und der Arbeitnehmer lediglich erreicht hätte, dass letztlich eine korrigierte Fassung der Abmahnung in seiner Personalakte erhalten bleibt.

Darlegungs- und beweispflichtig für die Gründe der abgemahnten Pflichtwidrigkeiten ist der Arbeitgeber. Dieser Beweis erfahrungsgemäß schwerer zu führen, wenn zwischen dem Ausspruch der Abmahnung und der Kündigung Monate oder Jahre liegen.

Schließlich wäre der Arbeitgeber auch durch eine Gegendarstellung oder Klage gewarnt und würde versuchen, weitere Abmahnungen "gerichtsfest" zu machen, was sich bei dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Ergebnis immer nachteilig auswirken würde.