

Verwarnung durch den Chef

Abmahnungen sind wichtige Schritte auf dem Weg zur verhaltensbedingten Kündigung

Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Verletzt ein Arbeitnehmer seine Pflichten, droht ihm eine Abmahnung. Der Arbeitgeber weist so den Mitarbeiter auf ein Fehlverhalten hin und gibt ihm Gelegenheit, sein Verhalten zu ändern. Gleichzeitig bahnt er aber auch den Weg für eine verhaltensbedingte Kündigung an. Die Abmahnung ist dabei eine wichtige Etappe. Abmahnungen wirken sich zudem auch negativ auf Leistungsbeurteilungen aus und erschweren Beförderungen. Deshalb gibt es wegen ihnen häufig Streit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter.

Abmahnungen haben keine vorgeschriebene Form. So muss weder das Wort "Abmahnung" auftauchen, noch ist die Schriftform zwingend notwendig. Jedoch erfolgen Abmahnungen meist schriftlich, schon aus Beweisgründen.

Abmahnungen enthalten fast immer die Beschreibung des Leistungsmangels oder Verhaltensverstößes. Dazu folgt meist ein Hinweis, dass das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall gefährdet ist. Dieser Hinweis ist nicht ausdrücklich rechtlich erforderlich.

Soll jedoch eine Abmahnung eine spätere Kündigung vorbereiten, muss der Arbeitnehmer aus der Abmahnung erkennen können, dass das Arbeitsverhältnis gefährdet ist. Nur so kann sie ihre Warnfunktion erfüllen. Der bloße Hinweis auf "arbeitsrechtliche Konsequenzen" im Wiederholungsfall ist zu allgemein.

Erhält ein Arbeitnehmer eine Abmahnung, sollte er genau prüfen, ob sein beanstandetes Fehlverhalten inhaltlich bestimmt und exakt benannt ist. Allgemeine Wertungen reichen nicht. Die Abmahnung muss klarmachen, welches konkrete Verhalten der Arbeitgeber missbilligt. Genau dieses Verhalten muss sich später auch wiederholen und abgemahnt werden, damit die Abmahnung eine Kündigung ermöglicht.

Spricht ein Arbeitgeber eine Abmahnung aus, sollte er selbstverständlich auch beweisen können, dass der konkrete in der Abmahnung benannte Vertragsverstoß vom Arbeitnehmer begangen wurde. Erweist sich ein Vorwurf später als nicht begründet oder nachweisbar, ist die Abmahnung unwirksam. Sie gehört dann aus der Personalakte entfernt.

Riskant ist für Arbeitgeber das Sammeln mehrerer Gründe in einer Abmahnung. Hier reicht für die Unwirksamkeit der Abmahnung bereits aus, dass sich nur einer der Vorwürfe als nicht begründet oder nachweisbar erweist. Die Folge ist die Unwirksamkeit der ganzen Abmahnung.

Schweigen schadet nicht

Schweigt ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Abmahnung, bedeutet dies kein Eingeständnis seiner Schuld oder seines Fehlverhaltens. Er ist schlicht nicht verpflichtet, die Abmahnung zunächst "anzugreifen". Sein Schweigen hat auch keine negativen Auswirkungen in einem späteren Kündigungsschutzprozess.

Spricht ein Arbeitgeber wegen mehrerer vergleichbarer Verstöße eine Vielzahl von Abmahnungen aus, und droht immer wieder mit Kündigungen, macht er sich unglaubwürdig. Das kann eine später ausgesprochene Kündigung unwirksam werden lassen.

Quelle:

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de