

Ein Anpiff vom Chef

Nicht jeder Pflichtverstoß muss mit einer Kündigung enden - die Abmahnung hat eine wichtige Warnfunktion

Von Tobias Werner, Weigelt und Ziegler Rechtsanwälte Berlin

Oft kann und will ein Arbeitgeber das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers nicht sofort mit einer Kündigung sanktionieren. Insbesondere bei einem erstmaligen und nicht sonderlich schwerwiegenden Pflichtverstoß ist eine Abmahnung das angemessenere Mittel. Sie ist sogar eine Voraussetzung dafür, dass eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam werden kann. Eine Abmahnung weist den Mitarbeiter auf die Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten hin und hat somit eine Rüge- beziehungsweise Dokumentationsfunktion. Zugleich fordert sie zu einem vertragsgetreuen Verhalten auf und kündigt für den Wiederholungsfall arbeitsvertragliche Konsequenzen an. Die Abmahnung erfüllt also auch eine Warnfunktion.

Die Abmahnung unterliegt keinen besonderen Anforderungen an ihre Form. Sie kann zum Beispiel auch mündlich erfolgen. Vor einer Abmahnung müssen weder der Arbeitnehmer noch der Betriebsrat angehört werden, es sei denn ein Tarifvertrag schreibt das vor. Damit eine Abmahnung rechtswirksam ist, muss der gerügte Pflichtverstoß allerdings konkret beschrieben werden. Geht es um mehrere Pflichtverletzungen, von denen aber nur einzelne zutreffen, ist die Abmahnung vollständig aus der Personalakte zu entfernen. Der Arbeitgeber muss zudem eindeutige Verhaltensmaßregeln vorgeben. Tut er dies nicht, ist die Abmahnung unwirksam. Auch dann besteht der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung.

Allerdings verliert eine formell unwirksame Abmahnung nicht zwangsläufig ihre Warnfunktion: Kann der Arbeitnehmer trotz formellen Unvollkommenheiten aus der Abmahnung zumindest erkennen, dass der Arbeitgeber für den Wiederholungsfall die Kündigung in Erwägung zieht, riskiert er bei erneuter Pflichtverletzung den Rauswurf.

Ausschlussfristen für die Erteilung einer Abmahnung gibt es nicht. Allerdings wird nach längerem Warten die Wirkung einer Abmahnung erheblich abgeschwächt. Selbst eine berechtigte Abmahnung kann bei einwandfreier Führung des Arbeitnehmers wegen des Zeitablaufes gegenstandslos werden. Auch dann besteht ein Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte. Kommt der Arbeitgeber diesem Verlangen nicht nach, kann dies eingeklagt werden. Auch bei Nichterhebung einer Klage verliert der Arbeitnehmer seine Rechte nicht: In einem späteren Kündigungsschutzprozess wird die unberechtigte Abmahnung gerichtlich überprüft.

Weigelt und Ziegler Rechtsanwälte
Choriner Straße 63 (Remise)
10435 Berlin
Tel. +49-30-44651742
Fax +49-30-44651743