

Abmahnung - die gelbe Karte im Job



Eine Abmahnung sollte man nicht auf die leichte Schulter nehmen, denn damit kritisiert der Arbeitgeber eine Vertragsverletzung des Arbeitnehmers. Mit einer Abmahnung kann der Arbeitgeber auch den ersten Schritt in Richtung Kündigung machen.

Keine Form vorgeschrieben

Eine Form ist für eine Abmahnung nicht vorgeschrieben – sie kann auch mündlich erfolgen. Wirksam ist eine Abmahnung aber nur, wenn der Arbeitgeber klar und deutlich Pflichtverletzungen beschreibt. Außerdem muss er dabei einen unmissverständlichen Hinweis darauf geben, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Der Arbeitgeber muss also einerseits warnen und andererseits Konsequenzen androhen – nur dann handelt es sich um eine Abmahnung.

Abmahnungen können nur wegen Vertragsverstößen ausgesprochen werden, die über einen Lappalie hinausgehen. Abmahnungen kommen zum Beispiel in Betracht bei Verspätungen, bei Nichtbefolgen von Anweisungen, bei Bummelei oder wegen Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheiten.

Reaktionsmöglichkeiten

Wer eine Abmahnung bekommen hat, sollte prüfen, wie er darauf reagieren will. Grundsätzlich hat man folgende Möglichkeiten:

- Aufforderung an den Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen
- Gegendarstellung zur Personalakte reichen
- Beschwerde beim Betriebsrat oder auch beim Arbeitgeber wegen ungerechter Behandlung
- gar nichts zu tun, aber später bei einem eventuellen Kündigungsschutzprozess vortragen, dass die (damalige) Abmahnung zu Unrecht erfolgt sei
- gar nichts tun, sich tadellos verhalten und nach ca. 2 Jahren die Entfernung aus der Personalakte verlangen,
- Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte

Man kann auch mehrere Maßnahmen gleichzeitig ergreifen und beispielsweise eine Gegendarstellung formulieren und den Arbeitgeber schriftlich auffordern, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Wichtig: Eine Gegendarstellung muss der Arbeitgeber zur Akte nehmen. Er darf diesen Wunsch nicht ablehnen. Auch geringe Pflichtverstöße können zur Abmahnung berechtigen. Überlegen Sie sich gut, ob Sie eine Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte erheben wollen. Das kann ein Arbeitsverhältnis sehr belasten.

Gras drüber wachsen lassen?

Haben sich nach Ausspruch der Abmahnung längere Zeit keine ähnlichen Vorkommnisse ereignet, verliert die Abmahnung an Bedeutung. Eine Abmahnung soll nämlich keinen permanenten Druck auf das Arbeitsverhältnis erzeugen. Der Arbeitnehmer zeigt ja gerade durch sein vertragsgerechtes Verhalten, dass er sich die Abmahnung zu Herzen genommen hat.

Bestimmte Fristen, in denen eine Abmahnung ihre Wirkung verliert, gibt es nicht. Laut Bundesarbeitsgericht kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Dies leuchtet ein, gibt es doch Fälle, die so schwer wiegen, dass eine Kündigung sogar ohne Ausspruch einer Abmahnung möglich gewesen wäre (z. B. bei Tötlichkeiten) und solche, die so unbedeutend sind, dass selbst eine

Abmahnung als zu heftige Reaktion empfunden wird (z. B. eine Minute zu spät am Arbeitsplatz erscheinen). Trotzdem kann man sich als Faustregel merken, dass im Normalfall nach 2 bis 3 Jahren eine Abmahnung, wenn sich kein ähnlich gelagerter Fall ereignet hat, aus der Personalakte entfernt werden muss. Das sollte der Arbeitnehmer dann auch vom Arbeitgeber verlangen, falls dieser nicht von sich aus tätig wird.

Sie haben ein Einsichtsrecht in die über Sie geführte Personalakte. Deshalb haben Sie auch die Möglichkeit zu überprüfen, ob durch Zeitablauf entwertete Abmahnungen entfernt wurden oder sich noch immer in der Personalakte befinden (siehe auch Thema des Monats 2/10).

Beispiel: So kann eine Gegendarstellung aussehen, wenn ein Arbeitnehmer wegen Verspätungen abgemahnt wurde:

Sehr geehrte(r) ...,

am ..., den ... bin ich ebenso wie bereits am ..., den Minuten zu spät zur Arbeit erschienen. Mir ist die betriebliche Arbeitszeit bekannt, wie mein immerhin ... Jahre langes pünktliches Erscheinen belegt. Hintergrund der aktuellen Verspätungen ist, dass wir vor vier Wochen umgezogen sind und meine Frau zum Transport der Kinder in Schule und Kindergarten jetzt auf die Nutzung des Familienautos angewiesen ist. Ich muss daher die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen, bei denen es aus mir nicht näher bekannten Gründen an den o. g. Tagen zu Verspätungen kam. In der Anlage füge ich eine entsprechende Bescheinigung der Verkehrsbetriebe bei. Wir haben uns nunmehr entschlossen, einen weiteren Pkw anzuschaffen. Ich bitte Sie, die aus meiner Sicht ungerechtfertigte Abmahnung aus den o.g. Gründen aus der Personalakte zu entfernen und mich über Ihre Entscheidung diesbezüglich in Kenntnis zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift