

Druckversion

Url: http://www.focus.de/karriere/arbeitsrecht/tid-17759/abmahnung-gleiches-recht-fuer-alle_aid_494315.html

06.04.2010, 06:07



Abmahnung

Gleiches Recht für alle

Erst Abmahnung, dann Kündigung: Diese Schrittfolge gilt als Königsweg, um unliebsame Mitarbeiter loszuwerden. Doch Betroffene können sich wehren – und den Spieß umdrehen.

Von FOCUS-Online-Redakteurin *Catrin Gesellensetter*

Im Arbeitsleben ist es ein bisschen wie in einer Beziehung: Am Anfang finden sich die Beteiligten ausgesprochen attraktiv, jeder zeigt sich von seiner Schokoladenseite und kleine Macken des Partners werden meist wohlwollend ignoriert. Diese Phase währt jedoch nicht ewig. Dann fangen die vormals liebenswerten Schrullen des Partners an zu nerven, die Trennung wird zu einer immer attraktiveren Option.



iofoto - Fotolia

Auch in Konfliktfällen können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Augenhöhe treffen

Unmissverständliche Warnung

Im privaten Bereich ist das kein großes Problem: Irgendwann stehen eben die Koffer vor der Tür und besiegeln das Aus der Beziehung. Im beruflichen Kontext ist die Sache schon schwieriger: Trennungen sind hier streng reglementiert. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer müssen vor einer Kündigung diverse Fristen beachten. Vor allem aber gilt: Wenn die Trennung auf ein bestimmtes Fehlverhalten zurückgeht, müssen die Beteiligten zuvor unmissverständlich klar machen, dass sie mit den Leistungen oder dem Verhalten ihres Partners unzufrieden sind – und eine Abmahnung aussprechen.

Wer also in der Mittagspause mit Freunden chattet, obwohl die IT-Richtlinien des Unternehmens jede private Internet-Nutzung verbietet, dem darf sein Chef dafür nicht sofort kündigen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die sich regelmäßig einen vorgezogenen Feierabend gönnen, weil sie die letzte Viertelstunde im Büro nur noch körperlich anwesend sind. Auch sie müssen nicht befürchten, sofort den Laufpass zu bekommen – obwohl sie damit eindeutig ihre Vertragspflichten verletzt haben. „Hat der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung nicht wenigstens einmal ohne Erfolg abgemahnt, kann er die Kündigung in der Regel nicht auf dieses Verhalten stützen“, sagt Nina Lükling, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Hensche in Hannover.

Abmahnung von unten nach oben

Was die wenigsten wissen: Nicht nur der Chef ist zur Abmahnung seiner Untergebenen berechtigt; auch gewöhnliche Angestellte können dieses Instrument nutzen, um ihrem Arbeitgeber einen Schuss vor den Bug zu verpassen – zum Beispiel, wenn der Chef den Lohn nicht rechtzeitig zahlt.

Doch wann ist eine Abmahnung überhaupt wirksam? Welche Punkte sollte das Schreiben enthalten – oder reicht es womöglich, eine mündliche Verwarnung zu erteilen? Wer darf wann eine Abmahnung aussprechen? Und vor allem – wie wehren sich Arbeitnehmer, wenn der Rüffel vom Chef jeglicher Grundlage entbehrt?

Die wichtigsten Antworten.

Wer darf abmahnen?

Auch wenn in der Praxis vor allem die Abmahnung von oben nach unten praktiziert wird, also der Chef seine Mitarbeiter zur Raison ruft – zwingend ist diese Konstellation nicht. „Wenn ein Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt, können auch die Mitarbeiter dieses Instrument für sich nutzen“, sagt Rechtsanwältin Lüking. Relevant wird diese Möglichkeit vor allem dann, wenn das Unternehmen den Lohn nicht pünktlich überweist.



Nicht nur Arbeitnehmer müssen mit einer Abmahnung rechnen

Schnellschüsse empfehlen sich in dieser Konstellation allerdings nicht. Erst wenn der Chef mindestens zwei Monate lang keinen Lohn überwiesen hat, dürfen Arbeitnehmer zur Tat schreiten. „In diesem Fall können die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten abmahnen und von ihrem sogenannten Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen, also ihre Arbeitsleistung verweigern“, so Anwältin Lüking.

Ohne Lohn muss niemand arbeiten

Wer also im Februar und März keinen Cent von seinem Chef erhalten hat, kann ihm im April eine Abmahnung schicken und ankündigen, dass er nicht mehr zur Arbeit erscheinen wird, bis der ausstehende Lohn auf seinem Konto eingegangen ist. „Für die Zeit, in der der Arbeitnehmer von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch macht, hat er dennoch Anspruch auf seinen vollen Lohn, auch wenn er de facto nicht gearbeitet hat“, so Lüking. Reagiert der Arbeitgeber trotz der Abmahnung nicht, hat der Arbeitnehmer das Recht zur fristlosen Kündigung. Sein Gehalt erhält er dennoch bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist – als Schadenersatz. Denkbar sei es zudem, den Arbeitgeber auf Zahlung einer Abfindung zu verklagen, so Lüking.

Leichtfertig sollten Arbeitnehmer dieses Instrument allerdings nicht bemühen. „Wer in der Auseinandersetzung mit seinem Chef derartig schweres Geschütz aufführt, dem muss klar sein, dass er in seinem Unternehmen kaum noch einen Fuß auf den Boden bekommen wird“, warnt Markus Michalka, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator in München. Die Abmahnung von unten nach oben sei daher nur zu empfehlen, wenn der Anschlussjob schon in trockenen Tüchern ist.

Abmahnung durch den Arbeitgeber

Doch auch in der klassischen Variante – der Abmahnung von oben nach unten – gibt es kleine Fallstricke. „Wirksam ist eine Abmahnung nur, wenn sie von einer dazu berechtigten Person erteilt wurde“, so Michalka. Das sind zunächst einmal alle Personen, die dem Arbeitnehmer im Berufsalltag Weisungen erteilen dürfen, also zum Beispiel der Fachbereichsleiter oder der Ausbilder. „Abmahnen können zudem auch alle Personen, die berechtigt wären, dem Arbeitnehmer eine Kündigung auszusprechen, also zum Beispiel der

Geschäftsführer oder der Personalleiter“, so Michalka.

Noch umfangreicher wird der Kreis der abmahnungsberechtigten Personen, wenn ein Arbeitnehmer per Zeitarbeit sein Geld verdient. Michalka: „In diesem Fall können auch die Fachvorgesetzten im Zielunternehmen die Gelbe Karte zücken.“

Wann darf der Chef die Gelbe Karte zeigen?

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nur abmahnen, wenn diese gegen die Regelungen des Arbeitsvertrags verstoßen – obwohl sie es in der Hand hätten, sich ordnungsgemäß zu verhalten. Wer also zum Beispiel regelmäßig zu spät im Büro erscheint, bei der Buchhaltung schlampft oder seine Arbeitszeit mit privaten Telefonaten vertrödelt, muss damit rechnen, über kurz oder lang einen entsprechenden Ruffel vom Chef zu erhalten.



M&S Fotodesign - Fotolia
Eine Abmahnung dient vor allem zur Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung

„Krankheitsbedingte Fehlzeiten berechtigen hingegen von vornherein nicht zu einer Abmahnung, da man für Erkrankungen nichts kann“, erläutert Fachanwältin Lüking. Weitere Hürde für den Chef: Die Vertragsverstöße müssen ein gewisses Gewicht haben. Wer also einmal innerhalb von fünf Jahren zu spät zur Schicht erscheint oder versehentlich seinen Kaffee über den Schreibtisch des Chefs kippt, muss deshalb nicht zwingend befürchten, dafür sofort die Gelbe Karte zu sehen.

Arbeitgeber sind schon im eigenen Interesse gut beraten, nicht wegen jeder Lappalie eine Abmahnung auszusprechen. „In einem Kündigungsschutzprozess, der wegen einer verhaltensbedingten Kündigung geführt wird, muss der Arbeitgeber nicht nur beweisen, dass er im Vorfeld eine Abmahnung ausgesprochen hat, sondern auch darlegen, dass es dafür einen sachlichen Grund gab. Andernfalls wird er vor Gericht unterliegen“, so Rechtsanwältin Lüking.

Viel Zeit zum Überlegen

Eine Frist, innerhalb deren der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen muss, sieht das Gesetz nicht vor. Theoretisch ist es daher möglich, auch solche Fehler zu rügen, die bereits Wochen oder Monate zurückliegen. Unbegrenzt sind die Spielräume des Chefs allerdings nicht. „Steigt etwa ein Arbeitnehmer, der vor Monaten seine Kollegin aufs Übelste beleidigt hat, im Unternehmen auf, kann ihn sein Chef wegen der verbalen Attacken nicht mehr abmahnen – durch die Beförderung hat er dieses Recht unter Umständen verwirkt“, so Rechtsanwalt Michalka.

Tipp: Die weitverbreitete Auffassung, dass der Chef dreimal wegen desselben Verhaltens abmahnen muss, bevor er eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen darf, gehört in das Reich der Rechtsirrtümer. „Ebenso wenig, wie man einen säumigen Schuldner dreimal zur Zahlung auffordern muss, bevor man sein Geld einklagt, muss man bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten mehrfach oder gar dreimal abmahnen“, so Rechtsanwältin Lüking. „Eine Abmahnung genügt, um eine Kündigung aussprechen zu können, wenn der Betreffende sein Fehlverhalten nicht ändert.“

Ist eine mündliche Abmahnung wirksam?

Klare Antwort: ja. „Es ist ein weitverbreiteter Irrtum, dass nur eine schriftliche Abmahnung rechtens ist“, warnt Rechtsanwalt Michalka. Zwar wählen die meisten Arbeitgeber die Schriftform, um später beweisen zu können, dass er seinen Mitarbeiter rechtzeitig auf dessen Fehlverhalten hingewiesen hat. Zwingend ist ein solcher Abmahnungsbrief allerdings nicht.



laurent hamels - Fotolia
Nicht jede Verwarnung hat gleich arbeitsrechtliche Konsequenzen

Auch wenn mündliche Abmahnungen zulässig sind: Nicht jeder Rüffel oder jede dringende Ermahnung gefährdet sofort den Bestand des Arbeitsverhältnisses. „Wenn etwa am Bau der Polier seinen Maurer vor versammelter Mannschaft herunterputzt und damit droht, dass er ihn nicht mehr sehen will, wenn er nicht endlich anständig arbeitet, muss darin noch nicht zwingend eine rechtlich relevante Abmahnung liegen. In einem eher anthroposophischen Umfeld müsste man eine solche Aussage hingegen durchaus als ernstzunehmenden Warnschuss bewerten“, so Rechtsanwalt Michalka.

Vage Andeutungen genügen nicht

In jedem Fall allerdings gilt: Eine Abmahnung ist – unabhängig von ihrer Form – nur dann wirksam, wenn sie den folgenden drei Voraussetzungen genügt:

Erstens muss der Arbeitgeber das abgemahnte Verhalten möglichst genau beschreiben, also Datum und Uhrzeit der Pflichtverletzung ausdrücklich nennen. Pauschale Hinweise auf „schludriges Arbeiten“ oder „dauerndes Trödeln“ sind keine Abmahnungen.

Zum Zweiten muss der Arbeitgeber das abgemahnte Verhalten deutlich als Vertragsverstoß rügen und den Arbeitnehmer dazu auffordern, dieses Verhalten in Zukunft zu unterlassen.

Drittens muss der Arbeitgeber klar machen, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss.

Mündlich erteilte Abmahnungen werden oft per Aktennotiz in der Personalakte festgehalten. „Arbeitnehmer, die vermuten, dass ihr Chef seine Rüge dort festgehalten hat, sollten dies unbedingt prüfen“, rät Rechtsanwalt Michalka. Jeder Arbeitnehmer habe ein Recht auf Einsicht in seine Personalakte und könne dabei auch ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

Tipp: Bevor die Gelbe Karte ihre Wirkung entfalten kann, hat der Gesetzgeber noch eine weitere formale Hürde errichtet: Die Abmahnung muss dem Arbeitnehmer zugegangen sein. Ergeht sie schriftlich, lassen sich Arbeitgeber daher häufig den Erhalt des Schreibens quittieren. „Vor ihrer Unterschrift sollten Arbeitnehmer allerdings genau prüfen, was sie da eigentlich signieren“, warnt Rechtsanwalt Michalka. Wichtig sei es, lediglich den Erhalt des Schreibens zu bestätigen. Die Unterschrift unter einen Passus, wonach der Arbeitnehmer auch mit dem Inhalt einverstanden ist, sollten die Betroffenen hingegen erst einmal verweigern. Nur so sichern sie sich die Möglichkeit, Korrekturen zu verlangen oder sogar gegen die Abmahnung vorzugehen.

Wie können Arbeitnehmer gegen eine Abmahnung vorgehen?

Die Abmahnung selbst hat zwar zunächst keine negativen rechtlichen Auswirkungen, sondern kann erst später als Grundlage einer verhaltensbedingten Kündigung Bedeutung erlangen; gerade, wenn die Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen wurde, ist es aber für die Betroffenen von größter Bedeutung, den ungerechtfertigten Vorwurf aus der Welt zu schaffen.



Schild an einem Betriebsratszimmer dpa

Im Wesentlichen stehen Arbeitnehmern dafür vier Wege offen.

Variante eins: Die Gegendarstellung. Sie ist vor allem dann das richtige Instrument, wenn der Arbeitgeber die Abmahnung in die Personalakte aufgenommen hat. „Mit einer Gegendarstellung können Arbeitnehmer auf sachliche Art und Weise den gerügten Sachverhalt aus ihrem Blickwinkel darstellen und gegebenenfalls belegen, dass die eigene Pflichtverletzung keineswegs so gravierend war, wie vom Arbeitgeber geschildert“, erläutert Rechtsanwalt Michalka. „Mit der Gegendarstellung, die dann auch in die Personalakte aufgenommen werden muss, schaffen die Beteiligten Waffengleichheit – auch im Hinblick auf einen möglicherweise noch anstehenden Kündigungsschutzstreit.“

Variante zwei: Die Beschwerde beim Chef bzw. beim Betriebsrat. Diese Möglichkeit ist explizit im Betriebsverfassungsgesetz geregelt und hat das Ziel, ungerechtfertigte Abmahnungen aus der Personalakte entfernen zu lassen. Allerdings können weder Betriebsrat noch der Arbeitnehmer selbst einen solchen Schritt erzwingen: Hält der Arbeitgeber also an seiner Meinung fest, dass die Abmahnung gerechtfertigt war, muss der Betroffene andere Gegenmaßnahmen in Erwägung ziehen.

Klage auf Rücknahme der Abmahnung

Die wohl schärfste Waffe eines Mitarbeiters ist die Klage vor dem Arbeitsgericht. „Jeder Arbeitgeber hat seiner Belegschaft gegenüber eine Fürsorgepflicht, die er verletzt, wenn er unberechtigt eine Abmahnung ausspricht“, erläutert Rechtsanwalt Michalka. „Aus diesem Grund können Arbeitnehmer, die zu Unrecht eine Rüge erhalten haben, darauf klagen, dass der Chef diese Abmahnung aus der Personalakte entfernt.“

Oft wird es damit allerdings nicht getan sein. Das gilt zumindest dann, wenn bereits andere Personen von dem angeblichen Fehlverhalten des Mitarbeiters gehört haben. Hier kommt Variante vier ins Spiel: Die Klage auf Widerruf einer unwahren Behauptung. „In dieser Konstellation kann das Gericht den Arbeitgeber zum Beispiel dazu verpflichten, in einem Rundschreiben an die Belegschaft den Sachverhalt richtigzustellen“, so Rechtsanwalt Michalka.

Tipp: Erhebt der Arbeitgeber in einer Abmahnung mehrere Vorwürfe, von denen nur ein einziger nicht zutrifft ist die gesamte Abmahnung unwirksam. Damit allein haben Arbeitnehmer aber noch nicht viel gewonnen. Denn in diesem Fall kann der Chef jederzeit eine neue Abmahnung aussprechen, die den unzutreffenden Vorwurf nicht mehr enthält.



Fotos: iofoto - Fotolia, colourbox, M&S Fotodesign - Fotolia, laurent hamels - Fotolia, dpa
Copyright © FOCUS Online 1996-2010