

Gelbe Karte

Die Abmahnung gilt zu Recht als gelbe Karte im Arbeitsalltag. Für eine verhaltensbedingte Kündigung ist eine vorherige einschlägige Abmahnung erforderlich.

Die Preiswert & Billig GmbH & Co. KG hat Mitarbeiter, die es mit diversen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht so genau nehmen. Dem Geschäftsführer Tobias Redlich wird es langsam zu bunt. Insbesondere Eike Meinhardt, ein Mitarbeiter der Buchhaltung, ist in der letzten Zeit des öfteren negativ aufgefallen. Er kommt oft zu spät und fehlt, angeblich krankheitsbedingt, ohne eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seines Arztes vorzulegen. Thomas Redlich möchte daher ein Exempel statuieren. Daher schreibt er am 20. Mai 2003 an Eike Meinhardt folgendes:

*Sehr geehrter Herr Meinhardt, in der letzten Zeit müssen wir andauernd feststellen, dass Sie zu spät am Arbeitsplatz erscheinen und außerdem Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht vorliegen, obwohl Sie krank sind. Dieses Verhalten mahnen wir hiermit ab. Mit freundlichen Grüßen
Tobias Redlich
Geschäftsführer*

Eike Meinhardt sieht sich durch dieses Schreiben der Geschäftsführung in seinem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt. Als ihm auch noch mitgeteilt wird, dass das Schreiben in seine Personalakte aufgenommen werden soll, erhebt er Klage beim Arbeitsgericht. Dort beantragt er, die „Preiswert & Billig“ GmbH & Co. KG zu verurteilen, das Abmahnungsschreiben aus seiner Personalakte zu entfernen.

In den Medien wird die arbeitsrechtliche Abmahnung zu Recht als „gelbe Karte im Arbeitsalltag“ bezeichnet. Die Abmahnung ist eine Verwarnung für Arbeitnehmer, die sich nicht an Spielregeln des Betriebs halten. Die betrieblichen Spielregeln werden in erster Linie durch die Regelungen des Arbeitsvertrags, aber

auch durch Betriebsvereinbarungen und sonstige Kollektivregelungen vorgegeben. In Frage kommen aber auch zum Beispiel Arbeitsschutzbestimmungen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist vor einer so genannten „verhaltensbedingten“ Kündigung regelmäßig eine Abmahnung erforderlich.

Früher wurde in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwischen Abmahnungen im Leistungsbereich und im Vertrauensbereich differenziert. Zum Leistungsbereich gehören die arbeitsvertragliche Arbeits- und Vergütungspflicht und sonstige Nebenpflichten, die den Betrieb berühren. Damit zählten

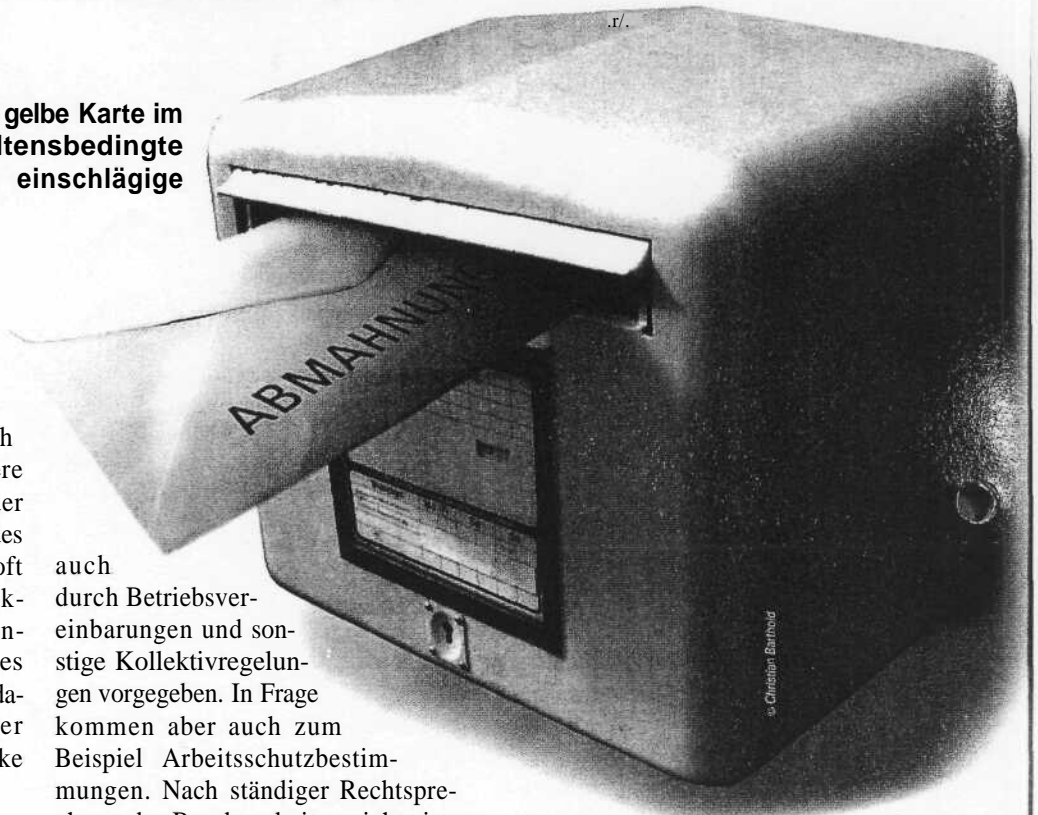
Verwarnung bei Foulspiel

zum Beispiel verspätete Arbeitsaufnahme, überziehen von Pausen und fehlerhaftes Arbeiten zu typischen Pflichtverletzungen im Leistungsbereich. In den Vertrauensbereich fallen unerlaubte Handlungen im Betrieb wie Diebstahl, Betrug oder Annahme von Schmiergeldern.

Das Bundesarbeitsgericht war nach dieser Rechtsprechung der Meinung, dass im Leistungsbereich vor einer Kündigung eine Abmahnung immer erforder-

lich ist. Im Vertrauensbereich dagegen, aufgrund der Schwere des Vertragsverstoßes, regelmäßig nicht. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Abmahnung zur Kündigungsvorbereitung aber immer dann schon entbehrlich, wenn sie keinen Erfolg verspricht (vgl. BAG, Urteil vom 17.02.1994, Az. 2 AZR 616/93). In der betrieblichen Praxis sollte man allerdings zur Vorsicht nach wie vor davon ausgehen, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung eine vorherige einschlägige Abmahnung erforderlich ist.

Das Bundesarbeitsgericht stellt an den Inhalt der Abmahnung strenge Anforderungen. Die Abmahnung ist zwar grundsätzlich formfrei, sie kann also auch mündlich erfolgen. Es empfiehlt sich aber dringend die schriftliche Abmahnung. Der Inhalt der Abmahnung ergibt sich aus ihrer Warnfunktion: Der betroffene Arbeitnehmer muss aus der Abmahnung zweifelsfrei erkennen können, was ihm vorgeworfen wird, wie er sein Verhalten in Zukunft neu zu gestalten hat, um weitere Sanktionen zu vermeiden, und welche konkreten Sank-



tionen ihm bei einem erneuten Vertragsverstoß drohen. Ausdrücklich nicht ausreichend sind Schlagwörter wie „Unpünktlichkeit“ oder „Verantwortungslosigkeit“.

Aus der Abmahnung muss sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch deutlich ergeben, dass der Arbeitnehmer mit der Abmahnung aufgefordert wird, das genau bezeichnete Fehlverhalten zu ändern. Es muss ihm klar gemacht werden, dass bei einer Wiederholung der Bestand des Arbeitsverhältnisses konkret gefährdet ist. Dies ist seit den 80er Jahren ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 18.01.1980, Az. 7 AZR 75/78).

Das Bundesarbeitsgericht fordert auch, dass die Abmahnung von einem Abmahnungsberechtigten ausgesprochen wird. Das ist regelmäßig der unmittelbare Dienstvorgesetzte oder auch Fachvorgesetzte des betroffenen Arbeitnehmers. Selbstverständlich abmahnungsberechtigt ist auch immer der Geschäftsführer oder der Inhaber eines Unternehmens.

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist auch nicht jedes Fehlverhalten eines Arbeitnehmers abmahnungswürdig. So genannte „Bagatelverstöße“ können nicht mit einer Abmahnung sanktioniert werden. Hier kommt dann ein ernstes Personalgespräch oder eine Ermahnung als Vorstufe zur Abmahnung in Frage.

Vor dem Ausspruch der Abmahnung sollte dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, zu dem ihm vorgeworfenen Sachverhalt Stellung zu neh-

men. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass einem Betroffenen, bevor negative Maßnahmen gegen ihn ergriffen werden, rechtliches Gehör zu gewähren ist. Der Betriebsrat allerdings muss - anders als bei der Kündigung - bei der Abmahnung nicht angehört werden. Er hat auch kein Informationsrecht.

Die Abmahnung ist auch keine fristgebundene Sanktion gegenüber dem Arbeitnehmer. Anders als bei Kündigungen kann eine Abmahnung aufgrund von Fehlverhalten auch noch erhebliche Zeit nach diesem Fehlverhalten ausgesprochen werden. Zu berücksichtigen

Betroffene anhören

ist allerdings, dass auch das Recht auf Abmahnung verwirkt werden kann. Von Verwirkung spricht man, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der vergangenen Zeit davon ausgehen konnte, dass auf man auf seinen Vertragsverstoß von Arbeitgeberseite nicht mehr zurückkommen werde. Dies ist eine Beurteilung des Einzelfalls.

Der betroffene Arbeitnehmer hat bei einer Abmahnung ein Recht auf Gegendarstellung. Das heißt er kann eine aus seiner Sicht richtige Sachverhaltschilderung des abgemahnten Vorgangs zu den Personalakten geben. Darüber hinaus kann er die Beseitigung und Rücknahme einer ungerechtfertigten Abmahnung verlangen. Dies kann auch durch eine Klage beim Arbeitsgericht durchgesetzt werden. Für die gerichtli-

Leserservice

Der Autor Dr. Jan T. Lelley (lalley@buse.de) ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen tätig. Für einen Mustertext zu diesem Thema schicken Sie uns ein Fax (030/726251-44) oder eine E-Mail: handelsjournal@vhb.de.

che Auseinandersetzung ist von Arbeitgeberseite wichtig zu beachten, dass die Darlegungs- und Beweislast für die Rechtfertigung der Abmahnung voll den Arbeitgeber trifft.

Wenn mehrere Vertragsverstöße des Arbeitnehmers in einer Abmahnung zusammengefasst werden, ist die Abmahnung insgesamt unwirksam, sobald nur eine der abgemahnten Pflichtverletzungen unzutreffend ist oder dem Arbeitsgericht nicht nachgewiesen werden kann. In der Betriebspraxis empfiehlt es sich daher unbedingt, bei mehreren Vertragsverstößen auch mehrere separate Abmahnungen auszusprechen.

In Eikes Fall ist die ausgesprochene Abmahnung wohl unwirksam: Die Geschäftsführung hat im Abmahnungsschreiben die gerügten Vertragsverstöße nur schlagwortartig umschrieben. Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind nicht angedroht worden. Damit verliert die Abmahnung ihre Warnfunktion, die sie aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwingend haben muss. Das Arbeitsgericht wird daher die „Preiswert & Billig“ GmbH & Co. KG dazu verurteilen, die Eike erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Jan Tibor Lelley

Selbst dekorieren leicht gemacht!

- ca. 100 komplette Dekorationsvorschläge
- Stoffe, Folien und Verpackungsmaterialien
- tausendfach Standardartikel und -material
- Schaufenstergestaltung, Dekorations- und Ladenausstattung und vieles mehr...



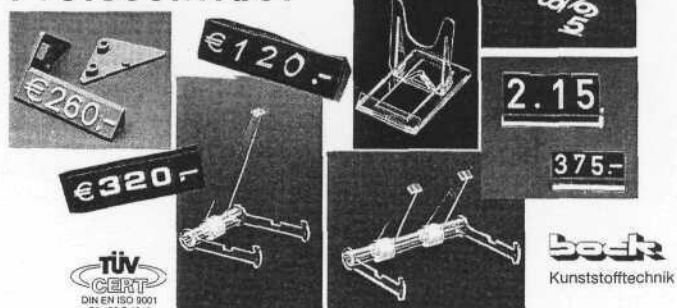
woerner
...perfekt präsentieren!
484seitiger Katalog
H. Woerner GmbH, Internationale Schauwerbung
Postfach 1254, 74208 Leingarten bei Heilbronn

Achtung, Einzelhändler!

Kaufe:
DOB, HAKA,
Kinder-, Babymode,
Wäsche, Schuhe aus
letzter Saison und Restware
aus Geschäftsaufgabe.

Dipl.-Ing. E. Krause
Schenkelstraße 2 • 52349 Düren
Tel. (024 21) 376 75 Herr Deutrich
Autotelefon (01 71) 3 80 58 88
Telefax (0 24 23) 4 07 81 81
e-mail: mode-krause@web.de

Universalständer + Preisschilder



Karl Bock GmbH & Co. KG
Hornberger Strasse 85 / D-78730 Lauterbach - Tel. 0 74 22 / 942-0 / Fax 0 74 22 / 942 200
http://www.bock-kunststofftechnik.com - Info@bock-kunststofftechnik.com