

Was soll ich bei einer Abmahnung tun?

Der Arbeitgeber muss Erklärungen des Arbeitnehmers auf sein Verlangen der Personalakte beifügen

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Mit der Abmahnung missbilligt der Arbeitgeber ein konkret benanntes Fehlverhalten des Arbeitnehmers und kündigt für den Wiederholungsfall an, dass dann Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind.

Die Äußerung des Arbeitgebers muss den Begriff „Abmahnung“ allerdings nicht verwenden. Für den Arbeitnehmer muss jedoch deutlich erkennbar sein, dass der Arbeitgeber nicht nur Unmut bekundet, sondern konkrete Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis androht. Ohne Sanktionsankündigung liegt eine bloße „Ermahnung“ oder „Missbilligung“ vor.

Der Arbeitgeber kann mündlich oder schriftlich abmahnen; letzteres wird aus Beweisgründen die Regel sein. Er muss die gerügte Pflichtverletzung möglichst genau bezeichnen. Pauschale Angaben wie „Leistungsmängel“ oder „schwieriges Verhältnis zu den Arbeitskollegen“ sind unzureichend.

Die Abmahnung hat ferner eine Dokumentationsfunktion, da eine Ausfertigung regelmäßig zur Personalakte des Arbeitnehmers genommen wird. Ausgehen muss eine Abmahnung von dazu berechtigten Personen, also solchen, die gegebenenfalls auch eine Versetzung oder Kündigung aussprechen könnten.

Der Arbeitgeber darf nach einer Verfehlung eine Abmahnung nicht beliebig hinauszögern, damit der Arbeitnehmer weiß, woran er ist. Un-

beschadet des jeweiligen Einzelfalles wird allgemein eine Frist von ungefähr vier Wochen für angemessen erachtet.

Das Bundesarbeitsgericht hat zuletzt mit Urteil vom 26. Juni 2008 bekräftigt, dass eine Kündigung wegen einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraussetzt. Die Abmahnung ist laut Bundesarbeitsgericht zugleich Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes; eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel – wie zum Beispiel eine Abmahnung – gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen (Aktenzeichen: 2 AZR 190/07).

Gegen eine Abmahnung kann der Arbeitnehmer außergerichtlich eine Gegendarstellung fertigen, die der Arbeitgeber zur Personalakte nehmen muss. Denn der Arbeitnehmer hat nicht nur das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Vielmehr sind auch Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte dieser auf sein Verlangen beizufügen.

Gerichtlich kann Arbeitnehmer hinsichtlich einer unbegründeten Abmahnung Klage beim Arbeitsgericht auf Rücknahme und Entfernung aus der Personalakte einlegen.

Auch berechtigte Abmahnungen sind nach einer gewissen Zeit vom Arbeitgeber aus der Personalakte zu entfernen. In Anlehnung an das beamtenrechtliche Disziplinarrecht wird eine Höchstsfrist von zwei bis drei Jahren angenommen. Das Bundesarbeitsgericht verlangt bei geringfügigen Verfehlungen eine Löschung nach zwei Jahren.

Eine Ausfertigung der Abmahnung wird zur Personalakte des Arbeitnehmers genommen



Mit der Abmahnung kündigt der Arbeitgeber für den Wiederholungsfall an, dass Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind. Foto: dpa