



## Arbeitnehmerrechte wahrnehmen – kurze Hinweise

### Teil 1. Abmahnung: Was tun?

Oft kommt die Situation unerwartet: Der Arbeitgeber erteilt eine Abmahnung! Was nun? Stillhalten und den Kopf in den Sand stecken? Den Weg zum Arbeitsgericht bestreiten?

Zunächst einmal ist eines gefragt: Besonnenheit und überlegtes Handeln!

#### 1. Was ist eigentlich eine Abmahnung?

Mit einer Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf eine ganz konkrete Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (*sog. Rüge bzw. Dokumentationsfunktion*). Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (*sog. Warnfunktion*) (vgl. BAG 13.12.2007 – 6 AZR 145/07, NZA 2008, 403).

#### 2. Rechtliche Konsequenzen?

Zunächst einmal ist eine Abmahnung „nur“ eine Abmahnung, nicht mehr und nicht weniger. Hat der Arbeitgeber wegen eines bestimmten Arbeitsvertragsverstoßes abgemahnt, verzichtet er damit idR auf sein Kündigungsrecht wegen des abgemahnten Sachverhalts (vgl. BAG 13.12.2007 a.a.O.). Bei einem wiederholten Fehlverhalten hat die Abmahnung allerdings als Wirksamkeitsvoraussetzung einer arbeitgeberseitigen Kündigung große Bedeutung.

#### 3. Rechtliche Möglichkeiten?

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entfernung einer inhaltlich unrichtigen Abmahnung aus seiner Personalakte (vgl. bereits BAG vom 30.01.1979, AP BetrVG 1972 § 87 Betriebsbuße Nr. 2).

Ist aber eine entsprechende Klage zum Arbeitsgericht auch sinnvoll? Abschließend kann dies selbstverständlich nur im jeweiligen Einzelfall geklärt und beurteilt werden.

Zu berücksichtigen sind aber folgende Überlegungen:

Auch wenn der Arbeitnehmer gegen eine (unrichtige) Abmahnung nicht vorgeht, nimmt ihm das später, sollte eine Kündigung folgen, nicht die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses auf die Unwirksamkeit der Abmahnung zu berufen. Der Arbeitgeber ist dann im Kündigungsschutzprozess für die Wirksamkeit der Abmahnung darlegungs- und beweispflichtig. Gerade dann, wenn zwischen Abmahnung und Kündigung ein größerer Zeitraum verstrichen ist, ist dieser Beweis für den Arbeitgeber ggf. schwer zu führen. Wird aber bereits gegen die Abmahnung gerichtlich vorgegangen, führt dies u.U. zu einer zeitnahen, faktischen „Beweissicherung“.

Wenn außerdem die Abmahnung aus formellen Gründen unwirksam ist, weil z.B. die Vorwürfe nicht hinreichend konkret dargelegt werden, ist der Arbeitgeber nicht gehindert, anstelle der formal unwirksamen Abmahnung eine neue, (formal) wirksame Abmahnung hinsichtlich desselben

Sachverhalts auszusprechen. Statt einer unwirksamen Abmahnung existiert dann möglicherweise eine wirksame Abmahnung.

Leider ist es auch keine Seltenheit, dass die Richter am Arbeitsgericht im Rahmen eines Abmahnungsprozesses im Rahmen einer Vergleichsmöglichkeit eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ansprechen. Es besteht zwar weder Grund noch Verpflichtung, hierauf einzugehen, u.U. erreicht man aber genau das Gegenteil von dem, was beabsichtigt ist: nämlich dass plötzlich das Thema „Beendigung“ im Raum steht.

Andererseits gibt es sicherlich Situationen, in denen einem Arbeitgeber hinreichend klar gemacht werden muss, dass ein Arbeitnehmer Angriffe auf seine Person nicht unendlich duldet. Hier wäre zumindest ein Antwortschreiben, wenn nicht gar Klage geboten.

Fazit:

Bei einer inhaltlich unberechtigten Abmahnung macht es sicherlich Sinn, eine Gegendarstellung zu verfassen und zur Personalakte nehmen zu lassen (der Arbeitgeber ist hierzu nach § 83 Abs. 2 BetrVG verpflichtet).

Hinsichtlich des weiteren Vorgehens mit Antwortschreiben und/oder Klage auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, sollte jedoch im Einzelfall sorgfältig abgewogen werden, ob und was zielführend ist.

München, 30.04.2012

Barbara Renkl, Rechtsanwältin

[www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)