

Die arbeitsrechtliche Abmahnung – Lohnt sich ein Rechtsstreit?

Nicht selten kommt es vor, dass ein Mandant eine aus seiner Sicht unberechtigte Abmahnung seines Arbeitgebers vorlegt und entscheiden muss, ob es sich lohnt, gegen diese vorzugehen.

Dabei gilt es zunächst zu berücksichtigen, dass das Arbeitsrecht eines der wenigen Rechtsgebiete ist, in welchem jeder die Kosten der Beauftragung eines Rechtsanwaltes selbst tragen muss, ob er nun im Recht ist oder nicht. Wohl dem, der über eine entsprechende Rechtsschutzversicherung verfügt.

Neben dem finanziellen Aspekt, stellt sich zudem die Frage, welche Nachteile dem Arbeitnehmer durch eine Abmahnung entstehen, denn auf den ersten Blick ergeben sich für den Arbeitnehmer keine direkten Auswirkungen. Sinn und Zweck der arbeitsrechtlichen Abmahnung ist es nämlich, dem Arbeitnehmer ein Fehlverhalten vor Augen zu führen und ihm die Möglichkeit zu geben, dieses abzustellen. Unmittelbare Konsequenzen ergeben sich daher zunächst nicht.

Die Abmahnung ist durch ihre Warnfunktion aber auch eine Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung. Ist eine solche Abmahnung also bereits in der Vergangenheit erfolgt, kann diese seitens des Arbeitgebers durchaus zur Vorbereitung einer solchen Kündigung herangezogen werden. Hat man als Arbeitnehmer also das Gefühl, der Arbeitgeber versucht, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sollte gegen jede Abmahnung mit aller Konsequenz vorgegangen werden, um zu vermeiden, dass der Arbeitgeber die formalen Voraussetzungen für den Ausspruch einer Kündigung schafft.

Aber auch, wenn das Arbeitsverhältnis intakt erscheint und der Abmahnung eine einmalige Verfehlung zugrunde liegt, sollte man erwägen, gegen diese vorzugehen. In der Regel wird eine solche Abmahnung zur Personalakte genommen. Dementsprechend kann die Abmahnung bei den verschiedensten Entscheidungen des Arbeitgebers Berücksichtigung finden, wie etwa bei Gehaltserhöhungen oder der Erstellung eines Zwischenzeugnisses. Nicht selten macht sich auch ein neuer Vorgesetzter zunächst ein Bild von dem Arbeitnehmer, indem er einen Blick in die Personalakte wirft.

Zusammengefasst empfiehlt es sich daher zumeist, gegen eine unberechtigte arbeitsrechtliche Abmahnung vorzugehen, auch wenn dies mit nicht unerheblichen Kosten verbunden ist.

Überdies kann es auch empfehlenswert sein, eine auf den ersten Blick berechtigte Abmahnung anwaltlich prüfen zu lassen. Da die Abmahnung zumeist eine Voraussetzung für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung ist, unterliegt sie nämlich einigen inhaltlichen Voraussetzungen. So muss der Vorwurf, der gegenüber dem Arbeitnehmer erhoben wird, präzise beschrieben werden. Pauschale Vorwürfe sind nicht ausreichend. Der bestimmte Vorwurf muss möglichst mit Ort und Zeit angegeben werden. Weiterhin muss der Arbeitnehmer in der Abmahnung auf seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hingewiesen werden. Auch muss der Arbeitnehmer zu einer Verhaltensänderung aufgefordert werden. Letztlich sind die arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei fortgesetztem Fehlverhalten zu benennen. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann dies zur Unwirksamkeit der Abmahnung führen.

Liegt eine unberechtigte oder unwirksame Abmahnung vor, wird in der Regel zunächst der Arbeitgeber außergerichtlich angeschrieben und aufgefordert, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Oft lassen sich so gerichtliche Auseinandersetzungen vermeiden, denn zur Wahrheit gehört auch, dass eine gerichtliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber selten zu einer Verbesserung des Arbeitsverhältnisses führt. Dies sollte jedoch nicht zur Folge haben, dass man akzeptiert, dass der Arbeitgeber unberechtigte Vorwürfe aktenkundig macht und eventuell zur Grundlage einer verhaltensbedingten Kündigung macht.

Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.