

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 11 Abmahnung

Das Rechtsinstitut der Abmahnung steht in engem Zusammenhang mit dem Themenkomplex Kündigung von Arbeitsverhältnissen. Eine Abmahnung liegt immer dann vor, wenn eine Partei des Arbeitsvertrages (Arbeitgeber) die andere Partei (Arbeitnehmer) wegen eines Verstoßes gegen den Arbeitsvertrag rügt, die Einstellung des vertragswidrigen Verhaltens verlangt und ihm für den Wiederholungsfall rechtliche Konsequenzen androht. Die Abmahnung hat damit eine Warnfunktion, die dem Arbeitnehmer deutlich machen soll, dass er bei weiteren gleichartigen Verstößen mit einer Kündigung rechnen muss. Die Abmahnung ist außerdem Ausfluss des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, da jeder Arbeitgeber grundsätzlich vor jeder Kündigung mildere Maßnahmen erwägen und durchführen muss. 2002 ist das Rechtsinstitut der Abmahnung erstmals in § 314 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches für den Bereich der außerordentlichen Kündigung von Dauerschuldverhältnissen kodifiziert worden. Auch wenn § 314 Abs. 2 BGB nicht ausdrücklich für die ordentliche Kündigung im Arbeitsrecht gilt, wird dort doch ein allgemeiner Rechtsgedanke zum Ausdruck gebracht, der unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch für die ordentliche Kündigung Anwendung findet.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist eine vergebliche Abmahnung mit ausreichender Warnfunktion bei Störungen im Verhaltensbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung erforderlich. Eine verhaltensbedingte Kündigung ohne Abmahnung ist grundsätzlich unwirksam. Zu den Pflichtverstößen im Leistungsbereich gehören im Wesentlichen die Verletzungen der originären Arbeitspflichten, wie beispielsweise fehlerhafte Arbeit, Nichtbefolgung von Arbeitsanweisungen, unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes, unentschuldigtes Fehlen, häufiges Zuspätkommen, Ausführen von entgeltlichen Nebentätigkeiten, die die Haupttätigkeit wesentlich beeinträchtigen, verspätete Krankmeldung etc. Bei Verstößen im Betriebsbereich, d.h. bei Störungen die sich gegen die betriebliche Ordnung oder Betriebsabläufe richten, sind beispielsweise Verstöße gegen betriebliche Rauch- oder Alkoholverbote abmahnpflichtig. Bei Verstößen im Vertrauensbereich ist das Bundesarbeitsgericht früher davon ausgegangen, dass ein einmal zerstörtes Vertrauensverhältnis nicht wieder hergestellt werden kann. Mit Urteil vom 12.08.1999, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2000, 421 stellte das Bundesarbeitsgericht dann fest, dass eine Abmahnung auch im Vertrauensbereich zwingend immer dann zu erfolgen hat, wenn ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann. Dies folgt mittlerweile auch aus § 314 Abs. 2 BGB,

der lediglich eine Vertragspflichtverletzung voraussetzt und nicht zwischen Verletzungen des Leistungsbereichs, des Vertrauensbereichs oder des Betriebsbereichs unterscheidet. Verstöße im Vertrauensbereich sind beispielsweise Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Arbeit für einen Dritten während der Krankenschreibung, missbräuchliches Betätigen der Stechuhr, Abwerben von Kunden oder Mitarbeitern, etc.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann ausnahmsweise auf eine Abmahnung verzichtet werden, vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.07.1984, Der Betrieb 1985, 340. Der Arbeitnehmer sollte sich in solchen besonderen Fällen auch ohne Warnung darüber bewusst sein, dass sein Arbeitsplatz gefährdet ist. Dies ist beispielsweise bei Diebstahl oder Unterschlagung durch den Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers, Tätlichkeiten oder besonders groben Beleidigungen, unsittlichem Verhalten oder Tätigkeiten für Konkurrenzfirmen der Fall. Wird aus anderen Gründen (betriebsbedingt oder personenbedingt) gekündigt, bedarf es keiner vorausgehenden Abmahnung, da diese Beendigungsgründe kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers voraussetzen, das dieser ändern könnte.

Eine bestimmte Form ist für die Abmahnung nicht vorgesehen, grundsätzlich kann sie mündlich erklärt werden. Aus Beweisgründen sollte jedoch immer schriftlich abgemahnt werden, denn der Arbeitgeber ist in einem späteren Kündigungsschutzprozess dafür beweispflichtig, dass er den Mitarbeiter vergeblich abgemahnt hat. Weiterhin ist zu empfehlen, dass der Arbeitgeber die Abmahnung unverzüglich nach Feststellung des Sachverhaltes ausspricht. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar vermieden, eine Frist, innerhalb derer abgemahnt werden muss, festzulegen. Gleichwohl sollte zwischen dem Vorfall und der Abmahnung nicht allzu viel Zeit (Empfehlung: höchstens zwei bis drei Wochen) vergehen. Denn je länger der Arbeitgeber zuwartet, desto weniger Rechtswirkung entfaltet die Abmahnung.

Die Abmahnung muss zu ihrer Wirksamkeit zwingend folgenden Inhalt haben: Zunächst muss die Abmahnung eine konkrete Beschreibung des gerügten Fehlverhaltens unter Angabe des konkreten Sachverhaltes, Zeit und Ort, gegebenenfalls Benennung von Zeugen, Indizien usw. enthalten. Weiterhin muss das Fehlverhalten als Verstoß gegen die benannten arbeitsvertraglichen Pflichten begründet werden. Zu letzt muss zu künftigen, vertragsgemäßen Verhalten aufgefordert werden sowie für den Fall der Nichtbefolgung Rechtsfolgen wie z.B. Kündigung, Änderungskündigung, Versetzung usw. angedroht werden. Die Androhung der Rechtsfolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zwingend. Wird dies aus vermeintlicher Rücksichtnahme auf den Arbeitnehmer oder das Betriebsklima nicht in den Text der Abmahnung aufgenommen, handelt es sich lediglich um eine einfache Ermahnung, welche für eine eventuelle spätere Kündigung regelmäßig nicht ausreicht. Die Abmahnung muss weiterhin ein Datum und die Unterschrift des Arbeitgebers enthalten. Eine Abmahnung im Falle von verbotenen Alkoholenuss in der Apotheke könnte folgendermaßen formuliert sein:

Sehr geehrte Frau/Herr ... ,

Sie wurden am um ... Uhr an ihrem Arbeitsplatz offenbar stark alkoholisiert angetroffen. Herr/ Frau ... bemerkte zu diesem Zeitpunkt an Ihnen einen schwankenden Gang und eine vernehmliche Alkoholfahne. Wie Sie wissen, besteht in unserem Betrieb ein allgemeines Verbot von Alkoholenuss während der Arbeitszeit. Wir sind

davon überzeugt, dass Sie gegen dieses Verbot verstoßen haben. Aus diesem Grunde mahnen wir Sie hiermit förmlich ab. Wir weisen darauf hin, dass Sie im Wiederholungsfalle mit weitergehenden Schritten rechnen müssen, die bis zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Diese Abmahnung wird zu Ihrer Personalakte genommen.

Datum, Unterschrift.

Jeder Arbeitnehmer darf in die über ihn geführten Personalakten nach § 83 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes Einsicht nehmen. Ferner ist er nach § 83 Abs. 2 BetrVG berechtigt, der Personalakte Erklärungen zu ihrem Inhalt beizufügen. Ist der Mitarbeiter mit einer Abmahnung nicht einverstanden, kann er folglich eine schriftliche Gegendarstellung abgeben, die der Arbeitgeber dann in der Personalakte ablegen muss. Daneben hat der Mitarbeiter auch das Recht, vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und ihre Vernichtung zu verlangen, wenn die Abmahnung rechtswidrig war. Dieses Recht kann der Mitarbeiter auch einklagen.

Stand: Juni 2007