

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass Abmahnungen regelmäßig nur mit Erfolg angegriffen werden können, wenn die darin vorgeworfenen Pflichtverstöße **noch nicht einmal im Ansatz vorgeworfen werden können**.

Wirkung der Abmahnung irgendwann verbraucht

Schlussendlich ist zu berücksichtigen, dass die Auswirkungen einer Abmahnung zeitlich begrenzt sind. Die Wirkung einer Abmahnung ist regelmäßig – je nach Schwere des Vorwurfs – nach Ablauf von zwei bis vier Jahren „ver-

braucht“. Denn ein abgemahnter Arbeitnehmer soll nicht für einen unendlichen Zeitraum etwaige Rechtsfolgen befürchten müssen.

Fazit

Mitglieder der Fachgewerkschaft DPVKOM sollten das Angebot des Rechtsschutzes im Rahmen ihrer Mitgliedschaft nutzen und sich von unseren Rechtsanwältinnen immer vor der Abgabe einer Gegendarstellung oder Klage beraten lassen.

Kontakt zur DPVKOM

Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Str. 3

53229 Bonn

Telefon: 0228 911400

E-Mail: info@dpvkom.de

Internet: www.dpvkom.de

Rechtsabteilung

E-Mail: rechtsberatung@dpvkom.de

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT



§ ABMAHNUNG

Abmahnung

#FuerDichDa

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Was ist eine Abmahnung nach rechtlicher Definition?

Bei einer Abmahnung handelt es sich um den Hinweis des Arbeitgebers (**Hinweisfunktion**), dass ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers missbilligt wird (**Rügefunktion**) und Rechtsfolgen für die Zukunft angedroht werden, sofern das Verhalten nicht geändert wird (**Warnfunktion**).

Damit eine Abmahnung formell rechtmäßig ist, muss sie also die o. g. Funktionen erfüllen:

- Hinweisfunktion
- Rügefunktion und
- Warnfunktion

Welche rechtlichen Möglichkeiten stehen mir zu, wenn ich eine Abmahnung erhalte?

1. Gegendarstellung

Hat ein Arbeitnehmer eine Abmahnung zu Unrecht erhalten, kann er eine Gegendarstellung zur Abmahnung schreiben. In der Gegendarstellung sollte der Arbeitnehmer seine Sicht auf die Dinge darstellen und Stellung zu den Vorwürfen aus der Abmahnung nehmen. Möglicherweise kann er so das vorgeworfene Fehlverhalten begründen und schildern, warum es sich seiner Meinung nach nicht um einen arbeitsrechtlichen Pflichtverstoß handelt.

§ 83 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Arbeitnehmer haben gemäß Betriebsverfassungsgesetz nach Erhalt einer ungerichtfertigten Abmahnung stets das Recht, eine Gegendarstellung zu formulieren und diese dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gegendarstellung der Personalakte beizufügen (§ 83 Abs. 2 BetrVG). Trotz Gegendarstellung muss der Arbeitgeber eine Abmahnung nicht zurücknehmen. Kommt es zur Kündigung nach einer Abmahnung, müssen Abmahnung und Gegendarstellung dem Betriebsrat vorgelegt werden.

Beratung von Rechtsanwälten der DPVKOM

Mitglieder der Fachgewerkschaft DPVKOM, die eine Abmahnung erhalten haben und eine Gegendarstellung schreiben möchten, sollten eine Beratung bei den Justiziarern der DPVKOM wahrnehmen. Diese können einschätzen, welche Formulierungen in der Gegendarstellung am besten sind. Genaue Formulierungen können bei späteren Streitigkeiten entscheidend sein.

Betriebsrat einschalten

Außerdem sollten Arbeitnehmer, die eine Abmahnung erhalten haben, den Betriebsrat einschalten. Dieser kann die Abmahnung auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfen und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermitteln.

2. Verfahren vor dem Arbeitsgericht

Dem Arbeitnehmer steht demgegenüber grundsätzlich das Recht zu, seinen Anspruch auf Berichtigung oder Entfernung unrichtiger Tatsachenangaben aus der Personalakte gerichtlich geltend zu machen.

Arbeitgeber hat Darlegungs- und Beweislast

In einem Arbeitsgerichtsprozess hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Behauptung, es läge ein Pflichtverstoß des Arbeitnehmers vor. Macht der Arbeitnehmer demgegenüber Rechtfertigungsgründe geltend, muss er substantiiert und detailliert die Tatsachen vortragen, aus denen eine Rechtfertigung, also z. B. eine Genehmigung des Verhaltens folgt.

Kann das Gericht **nicht davon überzeugt** werden, dass wie vom Arbeitnehmer dargelegt kein Fehlverhalten vorlag und sich der Sachverhalt tatsächlich anders ereignet hat, geht dies **zu Lasten des Arbeitnehmers**, was zu einer Abweisung der Klage führen würde.

Berücksichtigt werden sollte, dass für den betroffenen Arbeitnehmer keine Verpflichtung besteht, gegen eine Abmahnung gerichtlich vorzugehen. Genauso wenig muss der Arbeitnehmer mündlich oder schriftlich gegen die ausgesprochene Abmahnung protestieren oder den Arbeitgeber auf die Risiken seiner Darlegungs- und Beweislast in

einem gerichtlichen Verfahren aufmerksam machen. **Das Unterlassen eines (gerichtlichen) Vorgehens gegen eine Abmahnung führt nicht dazu, dass diese vom Arbeitnehmer „anerkannt“ wird und damit in einem späteren Prozess nicht mehr angegriffen werden kann.** Das Verhalten des Arbeitnehmers hat keine Indizwirkung für ein nachfolgendes arbeitsgerichtliche Verfahren, auch nicht für einen Kündigungsschutzprozess.

Abmahnung kann in Kündigungsschutzprozess immer noch angegriffen werden

Ob eine Abmahnung zu Recht ausgesprochen wurde, kann also immer noch, sofern weitere gleichartige Verstöße des Arbeitnehmers folgen und der Arbeitgeber deshalb kündigt, in einem späteren Kündigungsschutzverfahren überprüft werden.

Gerichtliches Vorgehen kann Arbeitsverhältnis weiter belasten

Daneben gilt es zu bedenken, dass ein gerichtliches Vorgehen gegen die Abmahnung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine – weitere – Belastung dieses Arbeitsverhältnisses darstellt, welches die tägliche Zusammenarbeit noch zusätzlich erschwert. Dies kann dazu führen, dass die eigene Arbeitsweise noch genauer beobachtet wird, um beim kleinsten Fehler weitere Abmahnungen oder gegebenenfalls sogar eine Kündigung auszusprechen.