

Musterbrief

Stellungnahme zu einer Abmahnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie in Ihrem Abmahnungsschreiben beschrieben, erschien ich am ... verspätet zur Arbeitsaufnahme. Hierbei handelt es sich um eine sechsminütige Verspätung, verursacht durch den Ausfall eines Nahverkehrszuges der Deutschen Bahn. Beweis: Deutsche Bahn ... Da dies erst die zweite Verspätung innerhalb eines Jahres ist, bitte ich, das Abmahnungsschreiben aus meiner Personalakte zu vernichten. Sollten Sie sich nicht dazu in der Lage sehen, fügen Sie bitte diese Erklärung meiner Personalakte hinzu. In Erwartung Ihrer Stellungnahme verbleibe ich mit freundlichen Grüßen

.....

Checkliste: Abmahnung

- Ist das Fehlverhalten konkret beschrieben?
- Wird aufgefordert das Fehlverhalten zu ändern?
- Wird auf die Folgen hingewiesen?
- Wer hat die Abmahnung ausgesprochen?

Abmahnung ist unwirksam wenn,

- der Hinweis auf die Androhung arbeitsrechtlicher Schritte (Kündigung) fehlt,
- wenn die Person nicht berechtigt war, eine Abmahnung auszusprechen

Handlungsmöglichkeiten:

- Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung hinzuziehen,
- Einsicht in Personalakte nehmen,
- schriftliche Gegendarstellung zur Abmahnung fertigen,
- schriftlich die Rücknahme der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte verlangen,
- Klage vor dem Arbeitsgericht.

Urteile: Abmahnung

Ohne Anhörung wirkungslos

Nimmt der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne vorherige Anhörung des Angestellten gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BAT zu den Personalakten, so hat der Angestellte wegen Verletzung einer Nebenpflicht einen schuldrechtlichen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten. Die nachträgliche Anhörung des Angestellten in Form der Übersendung des zu den Akten genommenen Abmahnungsschreibens heilt den Mangel nicht. Der Angestellte kann auch nicht auf sein Recht zur Gegendarstellung (§ 13 Abs. 2 Satz 2 BAT) oder auf sein Recht zur Überprüfung der inhaltlichen Unrichtigkeit der Abmahnung verwiesen werden. (BAG 16.11.1989 - 6 AZR 64/88)

Nicht nur im öffentlichen Dienst (BAT und BMT-G) geregelt, sondern z.B. auch in AVR Caritas § 6 Absatz 3 oder im Tarifvertrag des DRK, § 13 Absatz 2.

Krankheit kein triftiger Grund

Auch wenn ein Arbeitnehmer bereits seit über einem halben Jahr krank ist und von seinem Arbeitgeber aufgefordert wird, seine behandelnden Ärzte, Therapeuten und die Krankenkasse von der Schweigepflicht zu entbinden, darf er nicht abgemahnt werden, wenn er der Aufforderung nicht folgt. Das Gesetz sieht eine solche Pflicht nicht vor. (LAG Hessen – AZ: 13/12 Sa 1479/02)

Raus aus der Personalakte!

Der Arbeitnehmer kann aufgrund BGB §§ 611 die Entfernung eines auf einer wahren Sachverhaltsdarstellung beruhenden Schreibens aus der Personalakte verlangen, wenn es für die weitere Beurteilung des Arbeitnehmers überflüssig geworden ist und ihn in seiner beruflichen Entwicklungsmöglichkeit beeinträchtigen kann. (BAG, 5. Senat 13.04.1988 - 5 AZR 537/86)

Wenn der Stress zunimmt, Mit Kritik von Vorgesetzten Ermahnung läßt sich also runterschlucken. Was aber, wenn man gedroht wird?

Druck im Betrieb

Abmahnung

Wann droht eine Abmahnung?

Auf ein betriebliches Fehlverhalten kann ein Arbeitgeber mit einer Abmahnung reagieren. Er fordert mit dieser Abmahnung dazu auf, ein vertragswidriges Verhalten zu unterlassen. Gleichzeitig signalisiert er, dass er eine Kündigung aussprechen wird, sollte sich das Verhalten nicht ändern.

Abmahnungen oder die Drohung mit einer Abmahnung werden von Arbeitgebern immer wieder dazu benutzt, um in Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen Druck auszuüben. Hier gilt es, Ruhe zu bewahren, denn nicht alles, was Vorgesetzte zur Weißglut bringt, darf als Fehlverhalten abgemahnt werden: Ungerechtfertigt ist eine Abmahnung z.B. bei Krankheit, sachlicher Kritik am Arbeitgeber, gewerkschaftlichen Streiks, wegen eines Verhaltens außerhalb des Betriebes oder wenn jemand mal zehn Minuten zu spät zur Arbeit kommt (siehe Urteile).

Abmahnungsgründe

Die Liste möglicher Abmahnungsgründe ist lang: ungenügende Leistung, Arbeitsverweigerung, Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften, wiederholte Unpünktlichkeit und unentschuldigtes Fehlen, sexuelle Belästigung, Beleidigungen, Nazipropaganda, Hetze gegen Gewerkschaft, Betriebs-/Personalrat oder Mitarbeitervertretung, Schwarzarbeit, Mobbing, Straftaten im Betrieb, Verstoß gegen ein Rauchverbot usw.

Als Grundsatz gilt: Eine Abmahnung darf immer nur für ein konkretes Verhalten ausgesprochen werden, auf das der Betroffene Einfluss nehmen kann. Bei besonders schweren Verstößen ist sowohl eine Abmahnung als auch eine direkte Kündigung möglich.

Mündlich oder schriftlich?

Eine Abmahnung erfolgt meistens schriftlich – manchmal auch, ohne dass in ihr das Wort »Abmahnung« steht. Das ist auch nicht notwendig, da nur deutlich werden muss, dass es mehr als nur eine Unmutsäußerung des Arbeitgebers ist.

Die Abmahnung kann aber auch mündlich erfolgen. Im Konfliktfall mit dem Arbeitgeber schlagen clevere Betriebsräte deshalb gern vor, statt der Abmahnung lediglich eine Ermahnung auszusprechen. Bei der Ermahnung unterbleibt die Drohung »sonst müssen wir Ihnen kündigen«.

Eine Abmahnung muss, damit sie gültig ist, bestimmte Informationen enthalten:

Sie muss das Fehlverhalten konkret beschreiben, Betroffene auffordern, den Pflichten nachzukommen, und auf die konkreten Folgen hinweisen.

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet sofort auf ein Fehlverhalten zu reagieren. In manchen Betrieben oder Verwaltungen ist der Reaktionszeitraum durch eine Vereinbarung mit der betrieblichen Interessenvertretung festgelegt. Gibt es keine Regelung, so ist eine Abmahnung auch noch einige Monate später möglich.

Die Folgen

Eine Abmahnung darf nicht auf die leichte Schulter genommen werden, denn sie kann zu Nachteilen bei Beförderungen und Sonderleistungen durch den Arbeitgeber führen. Zudem verschlechtert sich durch eine Abmahnung der Kündigungsschutz. Kommt es zu einer weiteren gleichartigen Pflichtverletzung, so ist eine Kündigung möglich (nicht erst nach drei Abmahnungen!). Allerdings ist es nicht erlaubt, mehrere Abmahnungen zu unterschiedlichem Fehlverhalten zu bündeln, um eine Kündigung zu rechtfertigen.

Eine Abmahnung wird in der Regel in die Personalakte eingetragen. Dort bleibt sie normalerweise zwei bis drei Jahre, bevor sie, oftmals nur auf Anforderung des Betroffenen, wieder gelöscht wird.

Was kann ich tun?

Betroffene können eine Rücknahme und die Löschung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen, z.B. wenn die Gründe für eine Abmahnung nicht zutreffen oder der Arbeitgeber überreagiert hat. Weigert sich der Arbeitgeber, die Abmahnung zu löschen, ist eine Konfrontation jedoch selten lohnenswert. Besser ist es, selbst möglichst genau aufzuschreiben, was wirklich passiert ist, wer dabei war, und diese Notizen in den eigenen Unterlagen aufzubewahren. So kann im Fall einer späteren Kündigung immer noch gegen die Abmahnung vorgegangen werden. Erfahrungsgemäß wächst die Beweisnot des Arbeitgebers, je länger die Sache zurückliegt.

Eine weitere Möglichkeit ist, der Personalakte eine Stellungnahme hinzuzufügen, die das Geschehen aus eigener Sicht beschreibt. Da es keine Frist gibt, um gegen die Abmahnung vorzugehen, kann bei einer späteren Kündigung und einer entsprechenden Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht immer noch die Rechtmäßigkeit der Abmahnung überprüft werden.

Wer direkt gegen eine Abmahnung vorgehen möchte, kann sie durch die betriebliche Interessenvertretung und durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz prüfen lassen. Notfalls bleibt der Weg zum Arbeitsgericht. Für Gewerkschaftsmitglieder sind beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz die Rechtsberatung und auch das vielleicht notwendige Arbeitsgerichtsverfahren kostenlos.

Buchtipps: Abmahnung

TIPPS

Heinz-Josef Eichhorn, Rolf Steinmann: Abmahnung – was tun? Der Ratgeber für Arbeitnehmer und deren Interessenvertretungen, Bund-Verlag, 151 Seiten, 9,90 Euro. Kompetenter Ratgeber mit vielen Beispielen aus Arbeitnehmersicht.

Abmahnung – Broschüre aus der Reihe »ver.di-Infothek« – erhältlich bei den ver.di-Bezirken.

...t, geht manchmal etwas schief.
...ten müssen wir also leben. Eine Rüge oder
...o – wenn auch manchmal zähneknirschend –
...er, wenn plötzlich mit einer Abmahnung

Betrieb

Versetzung

Einfach so von hier nach da?

Ein anderer Einsatz von Beschäftigten dient normalerweise dazu, einen Betrieb, eine Verwaltung oder eine Einrichtung an veränderte Bedingungen anzupassen. Er kann aber auch dazu benutzt werden, unliebsame Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu maßregeln oder loszuwerden. Dabei hat der Arbeitgeber drei Möglichkeiten, Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen: die Umsetzung (Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Betriebes, derselben Einrichtung oder Dienststelle), die Abordnung (vorübergehende Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers) oder die für unbequeme Beschäftigte am häufigsten gebräuchliche Versetzung (Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs oder einer anderen Dienststelle für einen längeren Zeitraum oder eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände am alten Arbeitsplatz). Betroffene müssen dies nicht stillschweigend hinnehmen.

Nachteile dürfen nicht entstehen

Ein Arbeitgeber darf seinen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern einen anderen Arbeitsplatz zuweisen. Allerdings nicht, wie es ihm gerade in den Sinn kommt. Er muss sich an Gesetze, Tarifverträge und den Arbeitsvertrag halten. Normalerweise ist eine Versetzung nur auf einen Arbeitsplatz möglich, der dieselben Tätigkeitsmerkmale und eine identische Bezahlung aufweist. Juristisch liegt eine Versetzung zumeist noch nicht vor, wenn der neue Arbeitsplatz in einem anderen Büro oder in einem anderen Gebäude des Betriebes liegt.

Eine Versetzung auf einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz beziehungsweise auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Tätigkeit (bei Beibehaltung der bisherigen Entlohnung) ist nur dann möglich, wenn der Arbeitsvertrag dies zulässt. Alternativ bleibt dem Arbeitgeber aber dann immer noch die Möglichkeit, eine Änderungskündigung auszusprechen.



Recht

Betriebsverfassungsgesetz § 95

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

Versetzung von Pflegekräften im Seniorenheim

Eine Versetzung für mehr als einen Monat in eine andere Station mit anderen Heimbewohnern, Vorgesetzten und Kollegen bedarf der Zustimmung durch den Betriebsrat. Auch dann, wenn sich die Tätigkeit in der Station nicht ändert. (BAG 29.2.2000 – AZ 1 ABR 5/99)

Ungerechtfertigte Versetzung

Eine Asthmatikerin wurde in eine Abteilung mit einer höheren Eingruppierung versetzt, in der aber viel geraucht wurde. Die Folge: Sie erlitt einen Asthma-Anfall und sollte zurückversetzt werden. Der Betriebsrat widersprach der Rückversetzung und das Arbeitsgericht gab der Interessenvertretung Recht, da der Betroffenen ansonsten die Möglichkeit des beruflichen Weiterkommens genommen würde. Der Arbeitgeber muss ihr nun einen rauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. (ArbG Frankfurt 24.10.2001 – AZ 6 BV 167/01)

Ohne Anhörung wirkungslos

Nimmt ein Arbeitgeber im öffentlichen Dienst eine Abmahnung ohne vorherige Anhörung des Angestellten gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BAT zu den Personalakten, so hat der Angestellte wegen Verletzung einer Nebenpflicht einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten. (BAG 16.11.1989 – AZ 6 AZR 64/88)

Es gibt aber auch so etwas wie Vertrauensschutz. Unter Umständen können diejenigen, die eine bestimmte Tätigkeit schon viele Jahre ausüben, darauf vertrauen, dass sie ihren erreichten sozialen Standard nicht mehr verlieren. Selbst dann, wenn ihr Arbeitsvertrag eine Schlechterstellung zulässt. Wie immer im Arbeitsrecht muss hier der Einzelfall genau betrachtet werden.

Bei einer Versetzung muss ein Arbeitgeber auf die Kräfte und Fähigkeiten des Betroffenen und die bisherige Tätigkeit Rücksicht nehmen und darf sich nicht von unsachlichen Motiven leiten lassen. Zudem muss er diejenige Maßnahme wählen, die den Arbeitnehmer am wenigsten belastet.

Nicht immer ist eine Versetzung negativ: z.B. kann und muss ein Arbeitgeber Mobbingopfer schützen – eine seiner Möglichkeiten ist die Versetzung des Mobbingtäters.

Wer hilft?

Sobald eine Versetzung bekannt wird – und sei es auch nur als Gerücht – sollten Betroffene sofort das Gespräch mit der betrieblichen Interessenvertretung suchen: Sie hat ein Informations- und Mitbestimmungsrecht, wenn sich durch die Abordnung bzw. Versetzung wesentliche Arbeitsbedingungen der/s Betroffenen verändern. Das können z.B. Arbeitsort und -zeiten, Schichtplan, Zuweisung bzw. Entziehung von Verantwortungs- oder Vertretungsbefugnissen, Eingruppierungsmerkmale, aber auch die bevorstehende Auflösung der durch Patientenspenden gefüllten »Kaffeekasse« auf einer Station sein. Leider keinen Einfluss hat der Betriebsrat z.B. auf den Übergang von Normal- zur Wechselschicht.

Der Betriebsrat kann eine Versetzung verweigern, z.B. wenn der/die betroffene ArbeitnehmerIn durch sie benachteiligt wird. Dann bleibt dem Arbeitgeber nur der Gang zum Arbeitsgericht, um die Versetzung zu erzwingen.

Betroffene können auch gegen eine Versetzung mit Hilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes klagen.

Niemand sollte jedoch mit Arbeitsverweigerung auf eine Versetzung reagieren, da dadurch eine verhaltensbedingte Kündigung ausgelöst werden kann. Sinnvoller ist es, mit dem zuständigen ver.di-Bezirk oder mit der betrieblichen Interessenvertretung zu sprechen.

BERTA BEKOMMT POST

