

Januar 2010

# Abmahnungen...

>So harmlos es klingt, eine Abmahnung ist eine ernste Angelegenheit<

## ...sollten nicht auf die leichte Schulter genommen werden!

Eine Abmahnung ist eine notwendige Voraussetzung für eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung.

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber Vertragsverstöße oder Pflichtverletzungen des Beschäftigten beanstandet und diesen darauf hinweist, dass im Falle der Wiederholung Inhalt und Bestand des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet sind.

Insofern hat die Abmahnung sowohl eine Hinweis-, als auch eine Warnfunktion.

Zur Erreichung der Hinweisfunktion ist es erforderlich, das Fehlverhalten in der Abmahnung deutlich und ausreichend zu konkretisieren sowie aufzuzeigen, wie sich der Abgemahnte richtig zu verhalten hat.

Der Arbeitgeber muss deutlich machen, dass er das abgemahnte Verhalten in Zukunft nicht dulden wird. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen ankündigen, die er vornehmen wird, wenn der Beschäftigte noch einmal dasselbe oder ein ähnliches Fehlverhalten begeht.

Als Gründe für eine (schuldhafte) Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten kommen Störungen im Leistungsbereich (Fehl- und Schlechtleistungen, Störungen gegen die betriebliche Ordnung) und im Vertrauensbereich in Betracht.

Hat der Arbeitgeber einmal wegen eines Pflichtverstoßes abgemahnt, kann er wegen desselben Verstoßes nicht mehr kündigen.

Das Recht zur Abmahnung ist nicht fristgebunden, sollte aber aus Gründen der Glaubwürdigkeit zeitnah nach dem Fehlverhalten folgen.

Eine Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen, darf jedoch in einem Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden.

Der Personal- bzw. Betriebsrat hat hinsichtlich einer Abmahnung keine Anhörungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

### Was tun bei einer Abmahnung?

- Beschweren Sie sich wegen der Abmahnung beim Betriebsrat, so hat dieser zu prüfen, ob die Beschwerde berechtigt ist. Er hat ggf. beim Arbeitgeber auf Abhilfe (Rücknahme) hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG).
- Ratsam ist es immer, unverzüglich nach Erhalt der Abmahnung geeignete Beweise (Zeugen, Urkunden) dafür zu sichern, dass die Abmahnung nicht berechtigt war.
- Keine schriftlichen Abmahnungen unterschreiben, wenn Sie dadurch bestätigen, dass die Abmahnung inhaltlich richtig ist. Unterschreiben können Sie, wenn Sie mit ihrer Unterschrift nur bestätigen, dass Sie die Abmahnung erhalten haben.