

Abmahnung

Abmahnung

Eine Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht abgestellt wird.

Die Abmahnung muss von einem weisungsbefugten Vorgesetzten ausgesprochen werden, in der Regel vom Personalverantwortlichen.

Notwendige Inhalte einer Abmahnung

In der Abmahnung muss von dem Verhalten gewarnt und Rechtskonsequenzen angedroht werden.

Das Verhalten muss hinreichend konkretisiert sein. Eine Abmahnung kann unwirksam sein, wenn einzelne von mehreren Vorwürfe nicht ausreichend begründet, ungerechtfertigt oder sich tatsächlich anders abgespielt haben.

Die Abmahnung ist nur dann wirksam, wenn der Abzumahnende von der Abmahnung auch Kenntnis nehmen kann. Eine Abmahnung ist formfrei, d.h. sie kann auch mündlich erfolgen. Anders als bei einer Kündigung gibt es bei einer Abmahnung auch keine einzuhaltende Frist.

Zeitliche Dauer einer Abmahnung

Die Auswirkung einer Abmahnung ist zeitlich begrenzt. Allerdings besteht keine Regelfrist, innerhalb derer sie ihre Wirkung verliert. Vielmehr richtet sich dies nach den Umständen des Einzelfalles.

Eine Abmahnung kann ihre Funktion verlieren, wenn der Arbeitnehmer längere Zeit, in der Regel zwei bis drei Jahre, unbeanstandet seine Pflichten erfüllt hat oder der Arbeitgeber weitere Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers oder anderer Mitarbeiter unbeanstandet hinnimmt.

Gründe für eine Abmahnung

Eine Abmahnung unterliegt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie ist also unwirksam, wenn aus geringfügigem Anlass eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung ausgesprochen wird.

Bei Störungen im Leistungsbereich und im Bereich der betrieblichen Ordnung, sowie bei Verstößen im Vertrauensbereich wie Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen kann eine Abmahnung erteilt werden.

Konsequenzen einer Abmahnung

Eine Abmahnung ist grundsätzlich vor Ausspruch einer außerordentlichen und in der Regel auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung erforderlich, sonst ist die Kündigung unwirksam.

Nicht immer muss aber der Arbeitgeber eine Abmahnung ausgesprochen haben, bevor er einem Arbeitnehmer kündigt. Das gilt vor allem dann, wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, dass er nicht davon ausgehen durfte, dass der Arbeitgeber über sie hinwegsieht - in der Regel bei unerlaubten Handlungen wie zum Beispiel Diebstahl, Unterschlagung, Körperverletzung.

Das Kündigungsrecht ist jedoch das letzte, äußerste Mittel des Arbeitsrechts, von ihm soll nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn alle anderen Rechtsbehelfe erschöpft sind.

Was tun bei einer Abmahnung

Wenden Sie sich bei einer drohenden Abmahnung an den Betriebsrat. Rat und Hilfe bekommen Sie auch von ihrer zuständigen Gewerkschaft.

Jeder Arbeitnehmer hat ein Anhörungs- und Erörterungsrecht. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer anhören, bevor er die Abmahnung endgültig in die Personalakte heftet.

Bei einer zu Unrecht erfolgten Abmahnung kann der Arbeitnehmer verlangen und gerichtlich durchsetzen, dass diese Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird.