

Abmahnung

Allgemeines

Die Abmahnung dient dazu, arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zu rügen. Der Arbeitgeber bringt dadurch zum Ausdruck, dass er nicht bereit ist, dieses Verhalten zu dulden. Gleichzeitig warnt er damit vor der Folge einer möglichen Kündigung bei weiteren gleichartigen Verstößen.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer abzumahnen, bevor wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers gekündigt werden kann. Die verhaltensbedingte Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung kann nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen auf eine Abmahnung verzichtet werden. Solche Verstöße sind z. B. Diebstahl oder Unterschlagung durch den Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers, eigenmächtiges Fehlen, Annahme von Schmiergeldern, Tötlichkeiten oder grobe Beleidigungen, unsittliches Verhalten oder Tätigkeit für die Konkurrenz. Diese Verstöße müssen so gewichtig sein, dass der Arbeitnehmer in keinem Fall mit der Billigung seines Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen kann. Auch wenn der Arbeitnehmer ein Verhalten wiederholt, das bereits mehrfach Gegenstand einer Abmahnung war, ist eine weitere Abmahnung nicht erforderlich.

Anzahl der Abmahnungen vor einer Kündigung

Bei leichten Verstößen muss mehrmals – in der Regel dreimal – abgemahnt werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Eine Kündigung nach erstmaliger Abmahnung ist nur bei schwereren Verstößen möglich. Eine vorherige vergebliche Abmahnung ist – außer in den oben beschriebenen Fällen – nicht nur vor einer außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung erforderlich, sondern auch, wenn wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers ordentlich (fristgerecht) gekündigt werden soll. Auch wenn die Abmahnung in aller Regel Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist, bedeutet dies nicht, dass nach erfolgter Abmahnung sofort gekündigt werden kann. Die Abmahnung hat vielmehr die Wirkung einer Warnfunktion. Erst wenn der Arbeitnehmer das abgemahnte Verhalten wiederholt bzw. nicht unterlässt, kann gekündigt werden. Ebenso kann nicht gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer sich arbeitsvertragswidrig verhält, nachdem er vorher nur wegen eines anderen Verhaltens abgemahnt wurde.

Ausnahmen der Abmahnung

Eine Abmahnung bei personen- oder betriebsbedingter Kündigung ist nicht erforderlich, da diese Kündigungsgründe kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers voraussetzen. In Betracht kommen als Beispiele fehlende Arbeiterlaubnis, Arbeitsverhinderung wegen Haft oder der Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis durch Entzug des Führerscheins. Betriebsbedingte Gründe sind gegeben, wenn der Weiterbeschäftigung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Gründe entgegenstehen (Beispiele: Rationalisierung, Produktionseinschränkungen oder Betriebs(teil)stilllegung).

Anforderungen an eine Abmahnung

Eine Abmahnung muss nicht schriftlich erklärt werden, sondern ist auch mündlich wirksam. Aus Beweisgründen sollte aber schriftlich abgemahnt werden. Eine mündliche Abmahnung sollte entweder unter Zeugen erfolgen oder schriftlich wiederholt werden. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte genommen. Die Abmahnung muss das gerügte Verhalten möglichst genau beschreiben. Es muss darauf hingewiesen werden, dass das beanstandete Verhalten einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des

Arbeitnehmers darstellt und den Arbeitnehmer auffordern, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen.

Schließlich muss dem Arbeitnehmer angedroht werden, dass er bei einer Wiederholung dieses Verhaltens mit der Kündigung rechnen muss. Die Abmahnung muss in engem zeitlichem Zusammenhang zu dem abzumahnenden Verhalten erfolgen, da der Arbeitgeber ansonsten das Recht auf die Abmahnung verliert. Auch kann nach einer Abmahnung nicht mehr gekündigt werden, wenn sich der Arbeitnehmer hinterher über einen so langen Zeitraum vertragsgerecht verhalten hat, dass die Abmahnung bedeutungslos geworden ist.

Wird wegen eines Verhaltens abgemahnt, welches keinen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag darstellt, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Abmahnung zurückgenommen und aus der Personalakte entfernt wird. Diesen Anspruch hat der Arbeitnehmer ebenfalls, wenn die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren hat und der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung hat. Auch eine Kündigung ist nicht möglich, wenn ein zu Unrecht abgemahnbares Verhalten wiederholt wird.

Ansprechpartnerinnen:

Andrea Grimme

Tel.: 0395 5597-308

Fax: 0395 5597-512

Mail: andrea.grimme@neubrandenburg.ihk.de

Heide Klopp

Tel.: 0395 5597-205

Fax: 0395 5597-512

Mail: heide.klopp@neubrandenburg.ihk.de

Hinweis: Das Merkblatt ist eine Zusammenfassung, enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: September 2016