

Abmahnung Das Wichtigste in aller Kürze...

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, mit dem dieser seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Gleichzeitig weist der Arbeitgeber daraufhin, dass er das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall kündigen wird.

Muss eine Abmahnung schriftlich erfolgen?

Nein, eine Abmahnung ist grundsätzlich nicht an die Schriftform gebunden. Auch eine mündliche Abmahnung kann wirksam sein. In der Praxis wird eine Abmahnung jedoch aus Beweis Zwecken schriftlich erfolgen.

Muss der Arbeitgeber vor einer Kündigung mind. zwei Abmahnungen aussprechen?

Nein. Vielmehr führt eine wirksame Abmahnung grundsätzlich nur dann zur verhaltensbedingten Kündigung, wenn sich das gleiche Fehlverhalten des Arbeitnehmers wiederholt. Je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens kann bereits eine Abmahnung ausreichen, um im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung zu begründen.

Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung möglich?

Eine verhaltensbedingte Kündigung darf nur das letzte Mittel zur Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Zuvor muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abmahnen.

ABER: Im Ausnahmefall kann eine Abmahnung jedoch auch entbehrlich sein, sodass der Arbeitgeber auf diese verzichten und wegen eines Fehlverhaltens kündigen kann. Dies ist der Fall, wenn die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass dem Arbeitsvertrag wissentlich die Grundlage entzogen wird oder wenn die Abmahnung keinen Erfolg verspricht, da erkennbar ist, dass die Betroffenen ihr Fehlverhalten nicht ändern wollen.

Als Ausnahmen können folgende Sachverhalte in Frage kommen: Ankündigung von Krankfeiern, Selbstbeurlaubung, Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers, Tätlichkeiten gegen den Arbeitgeber oder Beschäftigte.

Abmahnung erhalten – Was ist zu tun?

Ist die Abmahnung aus Perspektive des Arbeitnehmers nicht gerechtfertigt, kann er in einer schriftlichen Gegendarstellung erklären, wie es zu dem abgemahnten Verhalten gekommen und warum eine Abmahnung in diesem Fall nicht gerechtfertigt ist. Zu beachten ist, dass eine Abmahnung mit einer Gegendarstellung nicht „neutralisiert“, sondern die Vorwürfe des Arbeitgebers lediglich bestritten werden. Eine Gegendarstellung wird ihre Wirkungsabsicht regelmäßig eher entfalten, wenn darin substantiierte und erhebliche Angaben zur Entlastung der Abmahnungsvorwürfe aufgeführt werden. In der Gegendarstellung kann der Arbeitnehmer auch die Rücknahme der Abmahnung sowie die Entfernung aus der Personalakte verlangen. Sollte dies nicht möglich sein, so kann er verlangen, dass seine schriftliche Gegendarstellung ebenfalls zur Personalakte genommen wird, damit sich aus der Personalakte unterschiedliche Sichtweisen auf den Sachverhalt ergeben.

Grundsätzlich gilt: Bei Erhalt einer Abmahnung sollten Sie sich schnellstmöglich an uns wenden, um sich bezüglich Wirksamkeit und Gegendarstellung beraten zu lassen.

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle unter **0681-9272830** gerne zur Verfügung.