

Abmahnung

- 1. Wann wird eine Abmahnung ausgesprochen?**
Eine Abmahnung wird aus verhaltensbedingten Gründen vor einer Kündigung ausgesprochen.
- 2. Warum wird abgemahnt?**
Durch die Abmahnung wird dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben, sein Fehlverhalten zu korrigieren.
- 3. In welcher Form hat die Abmahnung zu erfolgen?**
Die Abmahnung kann sowohl in mündlicher als auch in schriftlicher Form erfolgen. Im letzteren Fall muß sie mit der Bezeichnung „Abmahnung“ gekennzeichnet sein.
- 4. Muß der Arbeitnehmer eine Abmahnung akzeptieren?**
Der Arbeitnehmer kann gegen die Abmahnung Einspruch erheben, wenn er der Meinung ist, daß diese zu Unrecht erfolgte.
- 5. Welche Folgen hat der Einspruch des Arbeitnehmers gegen eine seiner Meinung nach ungerechtfertigte Abmahnung?**
Erhebt der Arbeitnehmer Einspruch gegen eine Abmahnung muß der Arbeitgeber das Fehlverhalten beweisen.
- 6. Welche Maßnahme sollte im Rahmen einer gerechten Mitarbeiterführung vor einer Abmahnung erfolgen?**
Vor einer Abmahnung sollte der Arbeitnehmer angehört werden, um sein Verhalten rechtfertigen zu können.
- 7. Darf eine Abmahnung in die Personalakte genommen werden?**
Sowohl die Abmahnung als auch die zugehörigen Notizen können in der Personalakte abgelegt werden.
- 8. Muß der Betriebsrat bei einer Abmahnung eingeschaltet werden?**
Nein, denn es kann im Interesse des Arbeitnehmers liegen, daß der Vorgang nicht bekannt wird.
- 9. Welchen Einfluß hat eine Abmahnung auf eine spätere Kündigung?**
Basiert die Kündigung auf einer Abmahnung, muß es sich bei der Begründung der Kündigung um die gleiche Verfehlung handeln wie bei der Abmahnung.
- 10. In welchem Zeitraum nach dem Fehlverhalten des Arbeitnehmers soll die Abmahnung ausgesprochen werden?**
Nach Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Köln (LAG Köln 5 Sa 90/88) muß die Abmahnung spätestens vier Wochen nach Bekanntwerden der Verfehlung, nicht der Verfehlung selbst, ausgesprochen werden. Erfolgt die Abmahnung später, ist sie hinfällig.
- 11. Welche Mindestkündigungsfrist gilt seit Oktober 1993 einheitlich für alle Arbeitnehmer?**
Die neue Mindestkündigungsfrist beträgt sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter (Gesellen) vier Monate. Allerdings gibt es in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gestufte Kündigungsfristen, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind.