

Die arbeitsrechtliche Abmahnung

1. Was ist eine „Abmahnung“?

Ein Arbeitgeber, der mit dem Verhalten seines Arbeitnehmers nicht einverstanden ist, bringt diese Missbilligung mit einer Abmahnung zum Ausdruck und droht gleichzeitig die Kündigung des Arbeitsverhältnisses an, sofern der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht ändert.

2. Was soll eine Abmahnung bewirken?

Mit der Abmahnung soll der Arbeitnehmer an seine vertraglichen Pflichten erinnert (Erinnerungs- oder Ermahnungsfunktion) und vor Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis bei weiterem Fehlverhalten gewarnt werden (Ankündigungs- und Warnfunktion).

3. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Abmahnung Pflicht?

Wenn der Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen will (wegen Fehlverhaltens), muss er mindestens einmal vorher abgemahnt haben. Der abgemahnte und der erneute Pflichtverstoß müssen identisch, zumindest vergleichbar sein. Je nach Art, Schwere und Häufigkeit des Pflichtverstoßes kann es sein, dass eine einzige Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung nicht genügt. Faustregel: Vor Ausspruch der Kündigung sollte der Arbeitgeber daher mindestens zweimal abmahnen.

4. Muss eine Abmahnung schriftlich erfolgen?

Nein, es ist keine Schriftform vorgeschrieben. Um aber den Beweis einer ordnungsgemäßen Abmahnung führen zu können, sollte der Arbeitgeber eine Abmahnung immer schriftlich aussprechen. Weiterhin muss die Abmahnung beweisbar zugegangen sein, und zwar so, dass der Arbeitnehmer vom Inhalt Kenntnis nehmen konnte. Daher sollte sich der Arbeitgeber am besten den Empfang vom abzumahnenden Mitarbeiter quittieren (z. B. auf einer Zweitschrift der Abmahnung durch Gegenzeichnung) oder die Übergabe durch einen Zeugen schriftlich festhalten lassen.

5. Muss der Betriebsrat vor der Abmahnung beteiligt werden?

Ist in dem Betrieb ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser vor der Erteilung einer Abmahnung weder angehört noch unterrichtet werden. Die Abmahnung ist also in der Betriebsverfassung mitbestimmungsfrei.

6. Wie ist eine Abmahnung zu formulieren?

Der Arbeitnehmer muss der Abmahnung zweifelsfrei entnehmen können, was ihm vorgeworfen wird, wie er sein Verhalten in Zukunft einzurichten hat und welche Sanktionen ihm drohen, wenn er sich nicht entsprechend verhält. Die Abmahnung muss also drei Punkte beinhalten:

- 1.) Dem Arbeitnehmer muss sein vertragswidriges Verhalten genauestens vor Augen geführt werden. Es reicht keine pauschale Behauptung wie „hat schlecht gearbeitet“ oder „war häufig unpünktlich“.
- 2.) Er muss ausdrücklich aufgefordert werden, sich zukünftig vertragsgerecht zu verhalten.
- 3.) Er muss darauf hingewiesen werden, dass ihm im Wiederholungsfall eine Kündigung droht.

7. Gilt eine Abmahnung unbegrenzt?

Nein. Vergehen nach der ersten Abmahnung mehr als zwei Jahre, ohne dass der abgemahnte Mitarbeiter einen vergleichbaren Fehler macht, kann eine Kündigung unter Bezugnahme auf die „alte“ Abmahnung nicht mehr ausgesprochen werden.