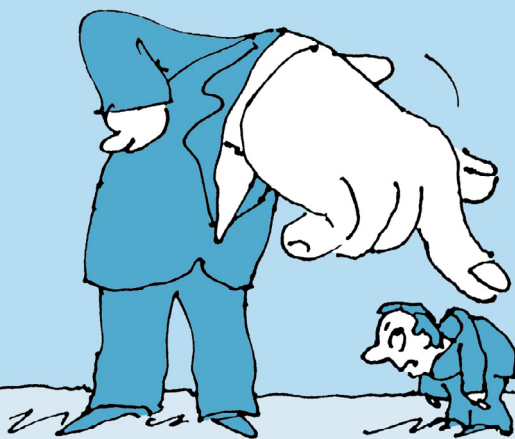




beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**



Abmahnung

Was ist eine Abmahnung?

Eine arbeitsrechtliche Abmahnung ist in der Regel eine vom Arbeitgeber erklärte Missbilligung des Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers unter gleichzeitiger Androhung von arbeitsrechtlichen Folgen.

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.

Dem Arbeitnehmer soll durch eine Abmahnung ermöglicht werden, sein Verhalten zu korrigieren. Durch die Abstellung des gerügten Fehlverhaltens kann er eine verhaltensbedingte Kündigung vermeiden.

Es kann immer nur ein Verhalten abgemahnt werden, das für den Arbeitnehmer steuerbar ist. Er muss demnach auf das beanstandete Verhalten Einfluss nehmen und es ändern können. Beispielsweise verbieten sich Abmahnungen wegen Krankheit grundsätzlich, da der Arbeitnehmer seinen Gesundheitszustand nicht bewusst steuern kann.

Muss eine Abmahnung schriftlich erfolgen?

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

Muss eine Abmahnung innerhalb einer bestimmten Frist ausgesprochen werden?

Nein. Es gibt keine Regelausschlussfrist, innerhalb derer eine Abmahnung wegen einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung ausgesprochen werden muss. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass je länger der Zeitraum zwischen einem arbeitsvertraglichen Fehlverhalten und einer Abmahnung ist, desto eher davon ausgegangen werden könnte, dass das Fehlverhalten folgenlos bleibt. Unter Umständen kann eine später ausgesprochene Abmahnung im Einzelfall dann auch verwirkt sein.

Muss der Arbeitgeber vor einer Kündigung mindestens zwei Abmahnungen aussprechen?

Nein. Entgegen der, weit verbreiteten, Meinung muss der Arbeitgeber vor einer verhaltensbedingten Kündigung nicht min-

destens zwei Abmahnungen aussprechen. Auf die absolute Anzahl kommt es regelmäßig nicht an. 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.

Kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auch ohne vorherige Abmahnung kündigen?

Eine verhaltensbedingte Kündigung darf nur das äußerste, letzte Mittel zur Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Zuvor muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abmahnen. Eine Abmahnung hat insoweit eine Hinweis- und Warnfunktion.

Im Ausnahmefall kann eine Abmahnung jedoch auch entbehrlich sein, so dass 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 solche Ausnahmen können beispielsweise folgende Sachverhalte in Frage kommen:

- Ankündigung von Krankfeiern
- Selbstbeurlaubung
- Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers
(z.B. Beleidigung, Betrug, Diebstahl, Körperverletzung)
- Tötlichkeiten gegen den Arbeitgeber oder Beschäftigte

Gilt eine Abmahnung für die Ewigkeit?

Nein. Eine Abmahnung kann ihre Wirkung verlieren, wenn sich Betroffene über einen längeren Zeitraum nach deren Zugang vertragstreu verhalten haben, wobei es immer auf die Umstände des Einzelfalles ankommt. Grundsätzlich wird eine Abmahnung wegen eines schweren Fehlverhaltens länger wirksam sein als eine Abmahnung wegen eines leichteren Fehlverhaltens.

Muss ich eine Abmahnung unterschreiben?

Nein. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich. Verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift, so sollte insbesondere darauf geachtet werden, ob mit der Unterschrift nur der Erhalt und das



Datum des Erhalts der Abmahnung oder auch der Inhalt der Abmahnung anerkannt werden soll. Eine Unterschrift zur Bestätigung des Erhalts, dürfte für die Wirksamkeit einer Abmahnung regelmäßig unschädlich sein.

Ich habe eine ungerechtfertigte Abmahnung erhalten – was kann ich tun?

Vor dem Erteilen einer Abmahnung soll der Arbeitnehmer grundsätzlich zu den Vorwürfen angehört werden. Für die Wirksamkeit der Abmahnung ist dies jedoch nicht zwingend erforderlich.

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.

Aus taktischen Gründen kann es allerdings auch sinnvoll sein, gerade keine Gegendarstellung zur Abmahnung zu formulieren. Dabei kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalls an.

Daher gilt grundsätzlich: Bei Erhalt einer Abmahnung sollten sich Arbeitnehmer an geeigneter Stelle zu deren Wirksamkeit und einer etwaig beabsichtigten, schriftlichen Gegendarstellung beraten lassen. Hierzu können sich Mitglieder beispielsweise an die Abteilung Beratung der Arbeitskammer oder Gewerkschaftsmitglieder an ihre zuständige Gewerkschaft wenden.

Habe ich überhaupt ein Einsichtsrecht in meine Personalakte?

Ja. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat jeder Arbeitnehmer das Recht, grundsätzlich jederzeit und ohne die Angabe von Gründen, Einsicht in seine vollständig geführte Personalakte zu nehmen. Die Betriebsgröße spielt dabei keine Rolle. Zur Einsicht in die Personalakte kann auch ein Mitglied der Interessenvertretung (z.B. Personal- oder Betriebsrat) hinzugezogen werden. Regelungen zum Einsichtsrecht können sich auch beispielsweise auch aus einem anzuwendenden Tarifvertrag ergeben.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de