

## **Was bei Abmahnungen zu beachten ist!**

In der arbeitsrechtlichen Praxis treten regelmäßig Fragen oder Probleme hinsichtlich Abmahnungen des Arbeitgebers auf.

Um eine solche Abmahnung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber Vertragsverstöße oder Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers beanstandet und diesen darauf hinweist, dass im Falle der Wiederholung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

### **Warum abmahnen?**

Die Abmahnung ist ein wichtiges Instrument innerhalb des Arbeitsverhältnisses: Für den Arbeitgeber ist sie einerseits ein Mittel, dem Arbeitnehmer zu zeigen, dass ein bestimmtes Verhalten für ihn nicht tolerabel ist. Andererseits – und das ist die größere Bedeutung der Abmahnung – ist ohne eine wirksame Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung im Gros der Fälle nicht möglich. Dem Arbeitnehmer hingegen bietet die Abmahnung, sozusagen als „gelbe Karte“, die Möglichkeit, sein Verhalten zu ändern und damit das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

### **Form und Inhalt einer Abmahnung**

Im Hinblick auf die Beanstandungs- und Warnfunktion der Abmahnung muss der Sachverhalt, der den Gegenstand der Abmahnung bildet, so genau wie möglich beschrieben sein, damit der Arbeitnehmer klar erkennen kann, was an seinem Verhalten beanstandet wird. Pauschale Behauptungen, wie z. B. schlechte Leistungen oder Unzuverlässigkeit genügen nicht. Aus Beweisgründen werden Abmahnungen grundsätzlich schriftlich erteilt. Mündliche Abmahnungen sind auch möglich. Die ausdrückliche Bezeichnung als „Abmahnung“ ist nicht erforderlich. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen.

### **Wer darf abmahnen?**

Abmahnungsberechtigt sind kündigungsberechtigte Personen und alle Mitarbeiter, die befugt sind, Anweisungen in Bezug auf Ort, Zeit sowie Art und Weise der zu verrichtenden Tätigkeit zu erteilen.

### **Wirkung einer Abmahnung**

Eine unrechtmäßige Abmahnung entfaltet keine Wirkung, auch wenn der Arbeitnehmer nicht sofort dagegen vorgeht. Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall das Recht, vor Ausspruch einer Abmahnung angehört zu werden. Er kann eine Gegendarstellung zur Personalakte geben und Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen, wenn erforderlich, auch vor dem Arbeitsgericht.

Eine generelle Frist, nach der eine wirksame Abmahnung ihre Wirkung verliert, gibt es nicht. Diese hängt unter anderem von der Schwere der Verfehlung ab. Das Bundesarbeitsgericht geht in leichteren Fällen davon aus, dass eine "Löschung" nach zwei Jahren in Betracht kommt.

Festzuhalten ist, dass Abmahnungen für alle Beteiligten erhebliche Probleme aufwerfen können und aufgrund der eventuell gravierenden Folgen besondere Sorgfalt anzuraten ist.