



## Die arbeitsrechtliche Abmahnung

Wer eine arbeitsrechtliche Abmahnung erhält, sollte diese, soweit sie berechtigt ist, sehr ernst nehmen, da sie eine Kündigung „vorbereiten“ kann. Für den Fall, dass sie entweder einen falschen Sachverhalt ausweist oder unberechtigt ist, sollte mindestens widersprochen werden und die Entfernung aus der Akte gefordert werden.

Im Einzelnen hierzu Folgendes:

**1.** Die Abmahnung ist im Unterschied zur Ermahnung die Rüge eines fehlerhaften Verhaltens des Arbeitnehmers mit genauer Schilderung von der Verletzung der vertraglichen Verpflichtung, dem genauen Zeitpunkt und vor allem einer **Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall**. Sollte die Kündigung nicht enthalten sein, würde es sich nur um eine Ermahnung handeln.

Will ein Arbeitgeber wegen verhaltensbedingter Gründe kündigen, so fordert die Rechtsprechung grundsätzlich vorher eine entsprechende Abmahnung, d.h. eine Abmahnung eines gleichen Verhaltens und die Wiederholung dieser Vertragsverletzung.

Nur in wenigen Ausnahmefällen kann eine solche Abmahnung bei einer vorgesehenen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen entfallen, nämlich wenn diese besonders schwerwiegend sind, insbesondere bei Betrugstatbeständen zu Lasten des Arbeitgebers (z.B. Abgabe falscher Stundenzettel, Abgabe gefälschter Spesenabrechnungen, etc.).

**2.** Grundsätzlich gibt es keine bestimmte Regel, wie oft eine Abmahnung vor einer Kündigung zu erfolgen hat. Nach der Rechtsprechung hängt dies wesentlich davon ab, wie lange zum Beispiel der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber bereits beschäftigt ist, wie lange sein Verhalten unbeanstandet war sowie auf die Umstände im Einzelfall, insbesondere natürlich die Schwere des jeweiligen Verstoßes.

Grundsätzlich gilt: Je leichter der Verstoß gegen die Arbeitsvertragspflichten, desto öfter ist eine Abmahnung erforderlich.

**3.** Berechtig zur Abmahnung sind grundsätzlich die Vorgesetzten, die berechtigt sind dem Arbeitnehmer auch Arbeitsanweisungen zu erteilen, insbesondere also natürlich der Geschäftsführer oder Inhaber der Firma, Abteilungsleiter, Gruppenleiter. Soweit ein Rechtsanwalt eine Abmahnung ausspricht, sollte er in jedem Fall eine Original-Vollmacht beilegen.

**4.** Es gibt keine bestimmte Frist, innerhalb derer nach einem Fehlverhalten eine Abmahnung ausgesprochen sein muss.

Der Arbeitgeber sollte die Kündigung nur möglichst zeitnah aussprechen.

**5.** Es gibt ebenfalls keine feste Frist dafür, wann eine Abmahnung verfällt, also nicht mehr als Grundlage für die Kündigung im Wiederholungsfalle dienen kann. Auch hier kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an, insbesondere auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers nach der Abmahnung.

Je länger der Zeitraum zwischen der Abmahnung und dem Wiederholungsfalle ist umso eher ist zu prüfen, ob die Abmahnung bzw. deren Wirkung nicht schon verfallen ist.

**6.** Die Abmahnung wird grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Personalakte genommen. Einen Entfernungsanspruch hat der Arbeitgeber bei einer berechtigten Abmahnung im Regelfall nach ca. zwei bis drei Jahren, obwohl auch hier das undesarbeitsgericht ganz klar in seinen Urteilen festhält, dass es auch hierfür keine feste Frist für einen Anspruch gibt.

**7.** Sollte die Abmahnung unberechtigt sein, so kann der Arbeitnehmer dieser in jedem Fall widersprechen und verlangen, dass seine schriftliche Gegendarstellung ebenfalls zur Personalakte genommen wird.

Er kann des Weiteren bei einer unberechtigten Abmahnung auch deren Entfernung aus der Personalakte fordern und ggf. versuchen gerichtlich durchzusetzen.

**8.** Dem Arbeitgeber ist zu raten, soweit er verschiedene oder mehrere Sachverhalte abmahnen will, diese nicht in einer Abmahnung zusammenzufassen, sondern für jeden Sachverhalt eine eigene Abmahnung zu fertigen. Sollte nämlich in einer Abmahnung auch nur ein Sachverhalt nicht den Tatsachen entsprechen, wäre, so jedenfalls einige Gerichte, die gesamte Abmahnung hinfällig.