

Newsletter

Abmahnung

Stand 09 / 2008

Grundsätzlich ist vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung bei jedem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers eine Abmahnung erforderlich. Dem Arbeitnehmer ist unmissverständlich klar zu machen, dass ein erhebliches Fehlverhalten vorliegt, welches im Wiederholungsfall zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann (Rüge- und Warnfunktion). Die Abmahnung ist an keine Form gebunden. Aus Beweisgründen sollte sie schriftlich erfolgen.

Sie muss 3 Komponenten enthalten:

1. **Rüge:** konkrete Bezeichnung des beanstandeten Verhaltens nach Datum, Zeit, Ort und Art; die begangene Pflichtverletzung muss sehr genau gerügt werden
2. **Aufforderung:** eindringliche Aufforderung zu künftig vertragsgetreuem Verhalten
3. **Warnung:** eindeutiger Hinweis, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit der Kündigung rechnen muss

Hierbei ist ein peinlich genauer Soll-Ist-Vergleich vorzunehmen. Ist auch nur ein Teil der Vorwürfe unberechtigt oder pauschalierend, so ist die gesamte Abmahnung unwirksam.

Zu pauschal und daher unwirksam ist eine Abmahnung z.B.:

- „Sie sind vielfach viel zu spät gekommen.“
- „Ihre Arbeitsleistung ist unzureichend.“
- „Wegen den Vorkommnissen, die Ihnen bekannt sind.“
- „Wir sind bei Ihnen mit der Gesamtsituation nicht zufrieden.“
- „Es gefällt uns nicht, wie Sie mit der Kundschaft umgehen.“

Keiner Abmahnung bedarf es ausnahmsweise:

- Vorliegen eines ganz besonders schwerwiegenden Verstoßes, der eine Abmahnung billigerweise nicht erwarten lässt
- Arbeitnehmer ist eindeutig nicht gewillt oder in der Lage sich in Zukunft vertragsgerecht zu verhalten
- Arbeitnehmer wurde bereits auf andere Weise ausreichend gewarnt

Wird die Abmahnung ausgesprochen, kann auf den ihr zu Grunde liegenden Sachverhalt die Kündigung nicht gestützt werden. Die Kündigung ist erst bei einem erneuten, vergleichbaren Verstoß des Arbeitnehmers möglich.

Eine berechtigte Abmahnung kann durch Zeitablauf gegenstandslos werden. Hierfür gibt es jedoch keine Fristen. Es lässt sich nur anhand des Einzelfalles bestimmen, ob vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine erneute Abmahnung erforderlich ist.

Beseitigung aus Personalakte

Erfolgte eine Abmahnung zu Unrecht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rücknahme und Entfernung aus der Personalakte wegen der Beeinträchtigung seiner Rechtsstellung (Behinderung des beruflichen Fortkommens, Gefährdung des Arbeitsverhältnisses) aus §§ 1004 analog, 242 BGB i. V. m. der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Erfolgte die Abmahnung zu Recht besteht ein Anspruch auf Entfernung nur, wenn sie für die weitere Beurteilung des Arbeitsverhältnisses überflüssig ist und den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen kann.

Für Wünsche und Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Kundenbetreuer bei der lohn-ag.de AG

Verfasser: Ass. jur. Kirsten Alexander Ritz

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Abmahnung - 04/09/2008 - KiRi

Seite 1 von 1

Niederlassungen Baden-Baden: Stolzenbergstrasse 13 | 76532 Baden-Baden | Tel. 07221-39399-0 | Fax 07221-3939 9-54 | Frankfurt: Mergenthalerallee 55 | D-65760 Eschborn | Tel. 06196-80196-0 | Fax 06196-80196-34 | Berlin: Gehringstraße 46 | 13088 Berlin | Tel. 030-9927799-0 | Fax 030-9927799-27 | Sömmerda: Stadtring 16 | 99610 Sömmerda | Tel. 03634-37210-70 | Fax 03634-37210-99 | E-Mail: info@lohn-ag.de | Internet: www.lohn-ag.de

Firmensitz Baden-Baden | Amtsgericht Mannheim | HRB 202301 | USt-ID DE 212157155 | Vorstandsvorsitzender: Ekkehard Herbst | Vorstand: Patrick Jarlan, Daniela Kerner, Thorsten Klein | Aufsichtsratsvorsitzender: Christoph Riedel, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht | Aufsichtsrat: Hartmut Mirau, Rechtsanwalt und Steuerberater; Alfred Untsch, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater