

Abmahnung

Stand: Oktober 2009



Was ist Sinn und Zweck der Abmahnung?

Die Abmahnung dient dazu, arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers (AN) zu rügen. Der Arbeitgeber (AG) bringt dadurch zum Ausdruck, dass er nicht bereit ist, dieses Verhalten zu dulden. Gleichzeitig warnt er damit vor der Folge einer **möglichen Kündigung bei weiteren gleichartigen Verstößen**.

Der AG ist grundsätzlich verpflichtet, den AN **abzumahn**en, **bevor** wegen des Verhaltens der ANs gekündigt werden kann. Die verhaltensbedingte Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein. Vor einer **verhaltensbedingten Kündigung** kann nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen auf eine Abmahnung verzichtet werden. Solche Verstöße sind z. B.:

- Diebstahl oder Unterschlagung durch den AN zu Lasten des AGs,
- eigenmächtiges Fehlen ("Blaumachen"),
- eigenmächtiger Urlaubsantritt, trotz Hinweis auf die Konsequenzen
- Annahme von Schmiergeldern,
- Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen,
- unsittliches Verhalten oder Tätigkeit für die Konkurrenz.

Diese Verstöße müssen so **gewichtig** sein, dass der AN in keinem Fall mit der Billigung seines Verhaltens durch den AG rechnen kann. Auch wenn der AN ein Verhalten **wiederholt**, das bereits mehrfach Gegenstand einer Abmahnung war, ist eine weitere Abmahnung nicht erforderlich.

Wie viele Abmahnungen müssen vor einer Kündigung erfolgen?

Bei **leichten Verstößen** sollte in der Regel **mehrmals** abgemahnt werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Eine Kündigung nach erstmaliger Abmahnung ist nur bei schwereren Verstößen möglich. Dieses ist aber immer vom Einzelfall abhängig. Eine vorherige vergebliche Abmahnung ist - außer in den oben beschriebenen Fällen - nicht nur vor einer außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung erforderlich, sondern auch, wenn wegen des Verhaltens des ANs ordentlich (fristgerecht) gekündigt werden soll.

Auch wenn die Abmahnung in aller Regel Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist, bedeutet dies nicht, dass nach erfolgter Abmahnung sofort gekündigt werden kann. Die Abmahnung hat vielmehr die Wirkung eines "Schusses vor den Bug" (sogenannte **Warnfunktion**). Erst wenn der AN das abgemahnte Verhalten wiederholt bzw. nicht unterlässt, kann gekündigt werden.

Ebenso kann **nicht gekündigt** werden, wenn der AN sich arbeitsvertragswidrig verhält, nachdem er vorher nur wegen eines anderen Verhaltens abgemahnt wurde. Sollen verschiedene Fehlverhalten des AN abgemahnt werden, empfehlen wir, mehrere Abmahnungen auszusprechen.

Keine Abmahnung bei personen- oder betriebsbedingter Kündigung erforderlich?

Eine Abmahnung ist **nicht erforderlich**, wenn aus anderen Gründen (betriebsbedingt oder personenbedingt) gekündigt werden soll, da diese Kündigungsgründe kein schuldhaftes Verhalten des ANs voraussetzen.

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der AN objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. In Betracht kommen z. B.:

- eine fehlende Arbeitserlaubnis,
- Arbeitsverhinderung wegen Haft,
- der Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis durch Entzug des Führerscheins,
- unter Umständen auch eine Erkrankung.

Betriebsbedingte Gründe sind gegeben, wenn der Weiterbeschäftigung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Gründe entgegenstehen, z. B.:

- Rationalisierung,
- Produktionseinschränkungen,
- Betriebs(teil)-stilllegung.

Welche Anforderungen sind an eine Abmahnung zu stellen?

Aus Beweisgründen **sollte immer schriftlich mit dem nachfolgend genannten Mindestinhalt** abgemahnt werden. Eine mündliche Abmahnung sollte entweder unter Zeugen erfolgen oder schriftlich wiederholt werden. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte genommen.

Mindestinhalt der Abmahnung:

- Möglichst **genaue Beschreibung** des gerügten Verhalten (Ort, Zeit Datum).
- Es muss darauf hingewiesen werden, dass das beanstandete Verhalten einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des ANs darstellt und der AN muss aufgefordert werden, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen.
- Schließlich muss dem AN **angedroht** werden, dass er bei einer Wiederholung dieses Verhaltens mit der Kündigung rechnen muss.

Die Abmahnung muss **in engem zeitlichem Zusammenhang** zu dem abzumahnenden Verhalten erfolgen, da der AG ansonsten das Recht auf die Abmahnung verwirkt. Auch kann nach einer Abmahnung nicht mehr gekündigt werden, wenn sich der AN hinterher über einen so langen Zeitraum vertragsgerecht verhalten hat, dass die Abmahnung bedeutungslos geworden ist. Wird wegen eines Verhaltens abgemahnt, welches keinen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag darstellt, kann der AN verlangen, dass die Abmahnung zurückgenommen und aus der Personalakte entfernt wird. Eine Kündigung ist natürlich auch dann nicht möglich, wenn ein zu Unrecht abgemahnertes Verhalten wiederholt wird.

Mehrere Abmahnungen zur gleichen Zeit?

Soll nicht nur ein Fehlverhalten des ANs abgemahnt werden, sollten Sie für jede einzelne Verfehlung unbedingt eine separate Abmahnung entwerfen! Ist nämlich in einer Abmahnung, die mehrere Fehlverhalten des ANs zugleich aufführt, eines nicht oder nicht in der Form abmahnbare, kann die gesamte Abmahnung hinfällig sein.

Wer ist zur Abmahnung befugt?

Berechtigt ist jeder Mitarbeiter, der befugt ist, dem AN verbindliche Anweisungen bezüglich des Ortes, der Zeit sowie der Art und Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen. Das muss also nicht unbedingt der Dienstvorgesetzte son-

dem kann auch der unmittelbare Fachvorgesetzte oder der vom AG beauftragte Rechtsanwalt sein.

Muster einer Abmahnung

Sehr geehrte/r ...,

Sie befanden sich vom ... bis zum... im genehmigten Erholungsurlaub. Demzufolge wäre am Ihr erster Arbeitstag gewesen.

Tatsächlich sind Sie aber weder am... zur Arbeit erschienen noch an den Folgetagen. Sie haben sich auch nicht beim Personalleiter gemeldet, um über den Grund Ihres Fernbleibens zu informieren.

Mit Ihrem Verhalten verstoßen Sie gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Sollten Sie an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert sein, so haben Sie dies morgens in der Personalabteilung zu melden.

Sie werden hiermit aufgefordert, Ihre Arbeit unverzüglich wieder aufzunehmen und somit das vertragswidrige Verhalten einzustellen.

Sollten Sie der Arbeit weiterhin fernbleiben, so müssen Sie im Wiederholungsfall mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen. Dies ist die letzte Abmahnung.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Ansprechpartner der IHK Limburg

Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Industrie- und Handelskammer Limburg

Walderdorffstr. 7

65549 Limburg

Telefon: 06431 / 210 – 0

Telefax.: 06431 / 210 – 205

mailto: info@limburg.ihk.de

<http://www.ihk-limburg.de>