

## **Wirksame Abmahnung im Arbeitsrecht.**

Kürzlich erschien ein Mandant in meiner Kanzlei, der vom Arbeitgeber abgemahnt wurde und nun um Prüfung der Wirksamkeit der Abmahnung bat.

### **Vorbereitung einer Kündigung**

Die Abmahnung bereitet eine verhaltensbedingte Kündigung vor. Hierfür ist zunächst erforderlich, dass der Arbeitnehmer eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt hat. Typische Beispiele sind verspätetes Erscheinen zum Dienst, Arbeitsverweigerung, Verstöße gegen betriebliche Vorschriften, Tätlichkeiten, Beleidigung von Arbeitskollegen/ Vorgesetzten, Straftaten am Arbeitsplatz, wie z.B. Diebstahl.

### **Entbehrlichkeit**

Eine vorherige Abmahnung kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn der Vertragsverstoß derart gravierend ist, dass dem Arbeitgeber unzumutbar ist, dem Arbeitnehmer eine „zweite Chance“ zu geben.

### **Eine wirksame Abmahnung muss drei Funktionen erfüllen:**

Die Dokumentationsfunktion belegt das exakte zeitlich und örtliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers, denn nur so ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer weiß, welches konkrete Verhalten er zukünftig ändern soll.

Die Hinweisfunktion ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, dass sein Verhalten vertragswidrig ist. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine klare Handlungsalternative aufzeigen.

Mit der Warnfunktion führt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmissverständlich vor Augen, dass weiteres vertragswidriges Verhalten zur Kündigung führt.

*Nur wenn alle drei Funktionen hinreichend konkret formuliert wurden, ist von einer wirksamen Abmahnung auszugehen.*

Üblicherweise werden Abmahnungen erst im Rahmen einer Kündigungsschutzklage geprüft. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber nach Erteilung der Abmahnung dem Arbeitnehmer wegen dergleichen Vertragsverletzung kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreicht.

Andernfalls kann der Arbeitnehmer der Abmahnung widersprechen (Gegendarstellung) und ggf. die Entfernung aus der Personalakte - meist wegen Zeitablauf - verlangen.

Verhält sich der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Abmahnung für längere Zeit tadellos (Faustregel 2 Jahre), so verliert die Abmahnung ihre Warnfunktion und damit die Wirksamkeit.