



## Die Abmahnung

Bevor ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigt, muss er ihn vorher abmahnen. Die Abmahnung ist also die Vorstufe zur Kündigung. In der Regel wird ein Arbeitnehmer abgemahnt, wenn er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Sie hat den Zweck, den Arbeitnehmer zu warnen, dass ihm, wenn er seinen vertraglichen Pflichten weiterhin nicht nachkommt, die Kündigung droht.

Andererseits gibt sie dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sein Fehlverhalten zu korrigieren. Die Gründe für eine Abmahnung liegen also in einem schwerwiegenden Fehlverhalten des Mitarbeiters, beispielsweise wenn er die Arbeit verweigert, ungenehmigt den Urlaub antritt, Kollegen sexuell belästigt, bei Schwarzarbeit oder Straftaten usw.

### Wann eine Abmahnung nicht in Betracht kommt

Im Gegensatz dazu kommt eine Abmahnung im Falle von krankheitsbedingten Fehlzeiten, bei Leistungsmängeln, die auf einer gesundheitlichen Beeinträchtigung beruhen und anderen Gründen, die nicht durch den Arbeitnehmer beeinflusst werden können, nicht in Betracht. Gleichmaßen sind Bagatellverstöße, wie beispielsweise eine einmalige Verspätung, kein Grund für eine Abmahnung. Ebenso darf eine Abmahnung nicht erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer alkoholabhängig ist und aufgrund seiner Krankheit nicht imstande ist, sein Fehlverhalten einzusehen.

Darüber hinaus muss ein Arbeitnehmer unwahre Anschuldigungen, die ihm in der Abmahnung zur Last gelegt werden, nicht akzeptieren und es empfiehlt sich, sich gegen die unwahren Anschuldigungen zur Wehr zu setzen. Hier hat der Arbeitnehmer einige Möglichkeiten. Er hat beispielsweise das Recht, sich zu beschweren und einen Antrag auf Rücknahme und Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu stellen, eine Gegendarstellung zu verfassen oder den Betriebsrat um Hilfe zu bitten. Letztendlich besteht noch die Möglichkeit, gegen eine ungerechtfertigte Abmahnung gerichtlich vorzugehen.

### Die Funktionen der Abmahnung

Grundsätzlich wird mit einer Abmahnung ein Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten festgehalten. In der Regel wird eine Abmahnung in schriftlicher Form erteilt und kommt in die Personalakte. Allerdings kann die Abmahnung auch mündlich erteilt werden, da sie nicht an eine bestimmte Form gebunden ist.

Des Weiteren hat sie eine Hinweiskfunktion, die dem Mitarbeiter sein Fehlverhalten aufzeigt und ihn darauf hinweist, dass dieses Fehlverhalten vom Arbeitgeber nicht geduldet wird.

Da die Abmahnung grundsätzlich vor einer Kündigung erteilt wird, hat sie demnach auch eine Warnfunktion indem mit ihr die Kündigung angedroht wird, falls sich das Fehlverhalten wiederholt. Damit wird dem Arbeitnehmer aber auch die Chance eingeräumt, sein Fehlverhalten zu korrigieren.