

Die arbeitsrechtliche Abmahnung

22.02.2008, 12:51 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwälte Leipold & Coll.*



Rechtsanwälte Leipold & Coll., München

Eine Abmahnung (im Gegensatz zur einfachen Ermahnung) liegt vor, wenn der Arbeitgeber Vertragsverstöße bzw. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers beanstandet und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass im Falle der Wiederholung Inhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind.

Die Abmahnung muss nicht als solche bezeichnet werden, vielmehr ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass der Arbeitgeber deutlich macht, ein Verhalten zu beanstanden und Konsequenzen androht.

Die Abmahnung soll gegenüber dem Arbeitnehmer eine Hinweis- und Warnfunktion haben. Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers muss in der Abmahnung deutlich und ausreichend konkretisiert werden. Es muss klar sein, wie er sich richtig zu verhalten hat.

Dem Arbeitnehmer muss klar werden, dass bei einem erneuten Verstoß der gleichen Art die Kündigung droht. Der Arbeitgeber sollte sich hier nicht scheuen, auf die drohende Kündigung hinzuweisen.

Die Abmahnung kann auch mündlich erteilt werden. Jedoch empfiehlt es sich aus Beweisgründen, die Schriftform zu wählen.

Die Abmahnung ist Voraussetzung für eine Kündigung, die ihre Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers hat. Daher kommen als Gründe zum einen Störungen im Leistungsbereich (z.B. Wiederholt unpünktliches Erscheinen am

Arbeitsplatz, die mangelhafte Erledigung der übertragenen Aufgaben) und zum anderen Störungen im Vertrauensbereich (Betrug, Diebstahl, Untreue, Missbrauch von Kontrolleinrichtungen, Tätlichkeiten und Beleidigungen von Vorgesetzten und Kollegen und andere unerlaubte Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers) in Betracht.

Vorgehen gegen eine Abmahnung

Eine bestimmte Frist, nach der eine Abmahnung ihre Wirkung verliert, gibt es nicht. Vielmehr richtet sich die Wirkungsdauer nach den Umständen des Einzelfalles, wobei auf die Art der Verfehlung und das anschließende Verhalten des Arbeitnehmers abzustellen ist. Bei geringfügigen Verfehlungen ist mit der Rechtsprechung anzunehmen, dass eine "Löschung" nach zwei Jahren in Betracht kommt.

Der Arbeitnehmer sollte unmittelbar auf die Abmahnung reagieren. Versäumt er dies und geht er erst nach längerer Zeit gegen die Abmahnung vor, kann dies als unzulässige Rechtsausübung gewertet werden.

Der Arbeitnehmer hat zudem ein Recht auf Gegendarstellung. Er kann der Abmahnung in der Personalakte eine Stellungnahme beifügen.

Bei unberechtigter oder rechtswidriger Abmahnung kann der Arbeitnehmer die Entfernung aus der Personalakte verlangen. Hierfür ist auch der Klageweg möglich. Wurden in der Abmahnung mehrere Pflichtverletzungen gerügt und stellt sich heraus, dass eine Pflichtverletzung nicht zutrifft, ist die Abmahnung insgesamt aus der Personalakte zu entfernen. Allerdings darf der Arbeitgeber die zu Recht gerügten Pflichtverletzungen zusammenfassen und erneut in die Personalakte aufnehmen.

Portrait

Die auf das Wirtschaftsrecht spezialisierte Anwaltskanzlei Leipold & Coll. wurde im Jahr 2003 von Rechtsanwalt Michael A. Leipold gegründet. Seither betreut die Kanzlei Mandanten aus ganz Europa in allen Fragen und Problemen rund um den wirtschaftlichen Alltag. Um zukünftig auch die Mandanten in Österreich und den neuen EU-Staaten im Rahmen der Osterweiterung unterstützen zu können, eröffneten ml Rechtsanwälte Anfang 2006 einen Standort in Wien.

Die Individualität in der Vorgehensweise und die Durchsetzung der unterschiedlichen Interessen im Hinblick auf das juristisch und wirtschaftlich Machbare und vor allem Sinnvolle für den Mandanten ist ein sehr bedeutender Grundsatz der Kanzleiphilosophie.

News-ID: 190870 • Views: 198 (Stand: 06.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/190870/Die-arbeitsrechtliche-Abmahnung.html>