

Die Abmahnung
(25 wichtige Grundsätze auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG)

1. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber oder eine zur Erteilung von Abmahnungen beauftragte Person ein verhaltensbedingtes Fehlverhalten eines Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten unter detaillierter Schilderung des Sachverhaltes mit dem Hinweis auf eine Inhalts- oder Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall rügt.
2. Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber ein ihm aus dem Arbeitsvertrag zustehendes Rügerecht aus.
3. Rechtsgrundlage für die Notwendigkeit einer Abmahnung vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.
4. Entbehrlich ist die Abmahnung dann, wenn eine weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Art und Schwere des Pflichtverstoßes dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist.
5. Eine Abmahnung ist in Kleinbetrieben i.S.v. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG generell entbehrlich. Darüber hinaus ist sie in allen anderen Betrieben bei einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung während der ersten sechs Monate der Beschäftigung nicht notwendig.
6. Eine wirksame Abmahnung beinhaltet eine Hinweis- und Warnfunktion. Darüber hinaus kann ihr eine Beweissicherungs- oder Dokumentationsfunktion zukommen.
7. Die Hinweisfunktion erfordert es, dass das der Abmahnung zugrundeliegende Fehlverhalten in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich und erkennbaren Art und Weise dargelegt wird. Zur Erfüllung der Warnfunktion muß die Abmahnung den Hinweis enthalten, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.
8. Die Abmahnung ist an keine Form gebunden. Sie sollte jedoch zur Beweissicherung schriftlich erfolgen und auch als solche bezeichnet werden.
9. Die Abmahnung muß dem Arbeitnehmer zugehen (Ausnahme bei minderjährigen Auszubildenden). Maßgeblich sind hier die allgemeinen Grundsätze des Zugangs von Willenserklärungen.
10. Eine Regelausschlussfrist, innerhalb derer ein Arbeitgeber einen Pflichtverstoß des Arbeitnehmers abmahnen muß, besteht nicht.
11. Dem Arbeitnehmer ist nach Erteilung einer Abmahnung eine Bewährungsfrist einzuräumen.
12. Die Wirkungslosigkeit einer Abmahnung aufgrund Zeitablaufs lässt sich anhand statischer Fristen bestimmen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.
13. Die Abmahnung kann wirkungslos werden, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers nicht mehr damit zu rechnen braucht, dass eine Wiederholung des beanstandeten Verhaltens zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führt.
14. Eine Abmahnung ist kündigungsvorbereitend, wenn zwischen Abmahnungsgrund und erneutem Fehlverhalten eine Gleichartigkeit der Pflichtverstöße anzuerkennen ist.
15. Wegen ein und demselben Sachverhalt kann der Arbeitgeber nicht zugleich eine Abmahnung und Kündigung aussprechen. Eine Abmahnung beinhaltet hier einen Kündigungsverzicht.
16. Der Betriebsrat hat bei einer Abmahnung kein Mitbestimmungs- oder Informationsrecht
17. Auch Betriebsratsmitglieder können bei Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten abgemahnt werden. Einem abgemahnten Arbeitnehmer stehen innerbetriebliche Rechte wie das Anhörungs- und Erörterungsrecht, die Einsichtnahme in die Personalakte, das Gegendarstellungsrecht und Beschwerderecht gegenüber Arbeitgeber und Betriebsrat zu (§§ 82 bis 85 BetrVG).
18. Ein Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese verpflichtet ihn, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen zu berücksichtigen.
19. Ein Entfernungsanspruch besteht auch dann, wenn die Abmahnung, die ursprünglich berechtigt erteilt wurde, durch Zeitablauf zwar keine rechtliche Wirkung mehr entfalten kann, aber dennoch geeignet ist, den Arbeitnehmer in seiner beruflichen Entwicklung zu beeinträchtigen.
20. Abwehrrechte des Arbeitnehmers unterliegen im Regelfall keiner Verwirkung.
21. Die Darlegungs- und Beweislast für die Berechtigung einer Abmahnung trägt der Arbeitgeber.
22. Innerhalb identischer und gleichzeitig begangener kollektiver Pflichtverstöße hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden.
23. Die Abmahnung unterliegt einer gerichtlichen Verhältnismäßigkeitskontrolle.
24. Werden in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverstöße des Arbeitnehmers gerügt, so ist die Abmahnung bereits aus der Personalakte zu entfernen, wenn einer dieser Vorwürfe unzutreffend ist.
25. Eine für sozial ungerechtfertigt erklärte verhaltensbedingte Kündigung, deren Sachverhalt aber unstreitig feststeht, kann die Funktion einer Abmahnung haben und diese ersetzen.