

# Abmahnung erforderlich

Mit der Abmahnung wird ein konkretes Fehlverhalten gerügt. Die Kündigungsandrohung warnt den Betroffenen vor weiteren Verstößen. Die Abmahnung ist von Vorstufen wie der Ermahnung und Verwarnung zu unterscheiden.

Die Abmahnung ist grundsätzlich Wirksamkeitsvoraussetzung für eine verhaltensbedingte ordentliche, aber auch fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Als Arbeitgeber sollte man deshalb von diesem Instrument sinnvoll Gebrauch machen, um nicht im Streitfall später vor Gericht zu unterliegen. Denn der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gebietet es, dass vor Ausspruch einer solchen Kündigung dem Arbeitnehmer die Chance gegeben wird, sein beanstandetes Verhalten zu ändern. Es sollte also zumindest eine

einschlägige – erfolglose – Abmahnung vor Ausspruch einer solchen Kündigung vorliegen. Die Abmahnung sollte möglichst genau nach Ort, Datum, Uhrzeit, das vertragswidrige Verhalten beanstanden. Sie muss zudem den Arbeitnehmer an seine vertraglichen Verpflichtung erinnern und aufzeigen, welches Verhalten von ihm künftig erwartet wird, verbunden mit der Aufforderung, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten. Außerdem hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss. Wenn soweit üblich eine Aufnahme in die Personalakte erfolgt, so ist auch hierauf hinzuweisen.

Als Arbeitgeber sollte man immer nur ein konkretes Fehlverhalten rügen, da wenn nur einer von mehreren Sachverhalten zu Unrecht abgemahnt wird, die gesamte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist. Wichtig ist ferner, dass der abgemahnte Sachverhalt für eine spätere Kündigung als Kündigungsgrund verbraucht ist, weshalb eine Kündigung erst bei einem vergleichbaren Wiederholungsfall ausgesprochen werden kann. Die Abmahnung kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Jedoch empfiehlt sich schon aus Beweis-

gründen die Einhaltung der Schriftform. Neben dem Arbeitgeber sind alle Personen, die dem abgemahnten Arbeitnehmer Weisungen erteilen und ihm gegenüber das Direktionsrecht ausüben können, grundsätzlich zum Ausspruch einer Abmahnung berechtigt.

Die Abmahnberechtigung steht aber auch dem Arbeitnehmer zu, wenn der Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat, zum Beispiel bei Gehaltsrückständen.

Da eine Abmahnung auch außerhalb des Kündigungsschutzes eine wichtige Rolle spielen kann und es letztendlich, auch, was den Inhalt und Anzahl der erforderlichen Abmahnungen anbelangt, immer auf den konkreten Einzelfall ankommt, sollte man sich bereits vor Ausspruch einer Abmahnung anwaltlichen Rat einholen.



## Zur Person



Rechtsanwalt Jochen Halter ist in der Sozietät Halter & Stiegele in Heilbronn mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Bau- und Architektenrecht sowie Inkasso tätig.

## HALTER & STIEGELE RECHTSANWÄLTE

### Dr. Rudolf Halter

Gesellschafts-, Handels- & Wirtschaftsrecht | Bankrecht  
Leasingrecht | Immobilienrecht  
Gewerbliches Mietrecht  
Haftungsrecht | Insolvenzrecht

### Kerstin Halter

Miet- & Pachtrecht | Maklerrecht  
Bank- & Leasingrecht  
Handels- & Vertriebsrecht

### Dr. Andreas Stiegele

Erbrecht | Ehe- & Familienrecht  
Immobilien- & Grundbuchrecht  
Gewerbliches Mietrecht

### Jochen Halter

Arbeitsrecht | Kauf- & Werkvertragsrecht | Baurecht  
Architektenrecht | Inkasso

Wir sind vornehmlich im Gesellschafts-, Handels- und Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht, Bau- und Architektenrecht, Immobilien- und Maklerrecht, gewerblichen Mietrecht sowie allgemeinen Zivilrecht tätig. Weitere Schwerpunkte bilden das Erbrecht und die Unternehmensnachfolge.



Ferdinand-Braun-Straße 17 | 74074 Heilbronn | Fon 07131 - 9670-0 | Fax - 9670-80

[www.halter-stiegele.de](http://www.halter-stiegele.de)