

**Martin Hofsäß**

[ *Fachanwalt für Arbeitsrecht* ]

**Arndt Diefenbacher**

[ *Fachanwalt für Arbeitsrecht* ]

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

## Abmahnung

Die Abmahnung ist die Erklärung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dass er mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist und eine Wiederholung nicht dulden wird. Damit hat die Abmahnung eine Hinweis- und eine Warnfunktion. Der Arbeitgeber weist auf ein von ihm zu beanstandendes Verhalten hin und warnt den Arbeitnehmer gleichzeitig, dass eine Wiederholung arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur Kündigung (verhaltensbedingte Kündigung) haben kann.

Ob es sich um eine wirksame Abmahnung (zur Vorbereitung einer Kündigung) oder um eine bloße Ermahnung, Rüge oder Vorhaltung handelt, ist nicht immer einfach zu erkennen.

Ob eine Abmahnung vor einer Kündigung erforderlich ist, hängt von der Art und Schwere des Vorwurfs ab. Bei einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Vertrauensbereich oder gar im Falle des Verdachtes einer Straftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitgeber in der Regel sofort – also ohne Ausspruch einer Abmahnung – kündigen.

Im Gegensatz zu einer Kündigung muss eine Abmahnung nicht schriftlich erfolgen. Um den Ausspruch der Abmahnung zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen zu können, wird der Arbeitgeber aber in aller Regel die Abmahnung schriftlich aussprechen und das Abmahnschreiben zur Personalakte nehmen.

Die Abmahnung dient oftmals der Vorbereitung einer Kündigung. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich gegen die Abmahnung bereits frühzeitig zur Wehr zu setzen. Wenngleich viele Rechtsanwälte hierzu raten, kann eine sofortige Reaktion des Arbeitnehmers auch nachteilig sein, wenn der Abmahnungsgrund vom Arbeitgeber problemlos nachgewiesen werden kann. Zum einen wird das – ohnehin belastete – Arbeitsverhältnis weiter belastet. Zum anderen könnte eine angestrebte gerichtliche Überprüfung der Abmahnung im Extremfall dazu führen, dass das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber die Wirksamkeit der Abmahnung bestätigt – und ihm damit eine spätere Kündigung erleichtert.

Ob auf eine Abmahnung unmittelbar zu reagieren ist, kommt daher ganz auf den Einzelfall und die damit verfolgten Ziele des Arbeitnehmers an. Gegebenenfalls ist ein Zuwarten möglich, in Einzelfällen dem Arbeitnehmer sogar zu empfehlen. Eine mögliche positive Folge ist

dann, dass es dem Arbeitgeber bei einer (späteren) Kündigung aufgrund des Zeitablaufs schwerer fällt, den der (früheren) Abmahnung zugrunde liegenden Vorwurf zu beweisen.