

Abmahnung im Arbeitsrecht: Welche Form und Frist gelten?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Am Arbeitsplatz ein Nickerchen einzulegen, kann eine Abmahnung rechtfertigen. Zu spät sollte Sie allerdings nicht vom Arbeitgeber ausgesprochen werden.

Was zu beachten ist, erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAА - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

- Fehlende gesetzliche Regelung führt zu Fehlern in der Praxis

Bei der Abmahnung passieren immer wieder Fehler. Neben inhaltlichen, sind ebenso die formellen Vorgaben zu beachten. Wir geben Ihnen in diesem Beitrag einen Überblick darüber, was Arbeitgeber hinsichtlich Form und Frist einer Abmahnung wissen müssen.

- LAG Düsseldorf: Kündigung einer Sixt-Mitarbeiterin wegen „verbrauchter“ Abmahnung unwirksam

Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf zeigt einmal mehr auf, dass in Sachen Abmahnung nach wie vor Unsicherheiten herrschen. Nicht zuletzt daher, dass es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Abmahnung im Arbeitsrecht gibt. Im vorliegenden Fall war die Kündigung einer Mitarbeiterin, die im August 2022 wegen wiederholten Zuspätkommens erfolgte unwirksam, da zuvor zwar eine Abmahnung ausgesprochen wurde, diese aber Ihre Warnfunktion zwischenzeitlich verloren hatte und daher „verbraucht“ sei. Die Mitarbeiterin war nach dieser einen Abmahnung in den darauffolgenden sieben Monaten regelmäßig zu spät gekommen, ohne dass dies Folgen gehabt hatte.

- Durch wen darf die Abmahnung erteilt werden?

Nicht jeder im Unternehmen ist dazu befugt, Abmahnungen zu erteilen. Befugt sind grundsätzlich Beschäftigte, welche im Allgemeinen dazu berechtigt sind, dem betroffenen Arbeitnehmenden verbindliche Anweisungen in Bezug auf Ort und Zeit, so wie die Art und

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022

Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu geben. In den meisten Fällen kommt diese Berechtigung lediglich der oder dem direkten Vorgesetzten zu.

- Form der Abmahnung: schriftlich oder mündlich?

Grundsätzlich ist für eine Abmahnung keine Schriftform vorgeschrieben, weshalb das mündliche Aussprechen der Kündigung theoretisch möglich ist. Problematisch wird es allerdings, wenn es zum Streitfall kommt, denn: Arbeitgeber müssen die Umstände beweisen, welche zur Abmahnung geführt haben. Daher ist es unbedingt sinnvoll, die Abmahnung schriftlich und unter der Bezeichnung „Abmahnung“ zu erteilen.

- Frist & Wirksamkeit: Das Aussprechen der Abmahnung

Auch eine Frist, bis wann eine Abmahnung nach einem bestimmten Verhalten ausgesprochen werden muss, gibt es nicht. Zudem verjährt die Abmahnung im Arbeitsrecht grundsätzlich nicht. Das bedeutet, dass es rechtlich gesehen keinen bestimmten Zeitpunkt gibt, zu dem die Abmahnung ihre Wirkung verliert. Allerdings gilt es zu beachten, dass Sinn und Zweck der Abmahnung insbesondere die sog. Warnfunktion ist. Aus diesem Grunde kann die Abmahnung ihre Bedeutung (wie im o.g. Fall beschrieben) mit der Zeit verlieren, wenn das gerügte Verhalten unbedeutend geworden ist, oder der Arbeitnehmende sich über einen langen Zeitraum vertragsgerecht verhält. Hier kommt es laut Bundesarbeitsgericht aber – wie so oft – auf die Umstände des Einzelfalls an.

- Muss der Betriebsrat beteiligt werden?

Für das Erteilen der Abmahnung muss der Betriebsrat zunächst nicht beteiligt werden. Erst im Falle der verhaltensbedingten Kündigung, ist die Einbeziehung des Betriebsrates zwingend erforderlich.

In der Praxis wird der Betriebsrat dennoch häufig vom Arbeitgeber über die Abmahnung in Kenntnis gesetzt, da der abgemahnte Arbeitnehmende das Recht hat, sich an den Betriebsrat mit seiner Beschwerde zu richten, wenn dieser sich durch die Abmahnung ungerecht behandelt fühlt.

- Wichtig zu wissen:

Ein Auskunftsanspruch über Abmahnungen steht dem Betriebsrat nicht zu!

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de