**Die Abmahnung - das müssen Sie wissen!**

**Bei jedem Arbeitsverhältnis gibt es Pflichten, die von dem Arbeitnehmer eingehalten werden müssen. Werden diese verletzt, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abmahnen. Dabei unterlaufen schnell Fehler.**

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

**Allgemeines**

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber ein bestimmtes Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Sie dient als Warnung für den Arbeitnehmer und es folgen arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn das Verhalten sich wiederholt. Eine Abmahnung hat grundlegend drei Funktionen:

1. **Hinweis:** Der Arbeitnehmer wird von dem Arbeitgeber auf ein vertragswidriges Verhalten hingewiesen.
2. **Rüge:** Der Arbeitgeber legt dar, dass er dieses Verhalten nicht duldet.
3. **Warnung**: Dem Arbeitgeber werden Konsequenzen angedroht, falls das Verhalten sich wiederholt.

**Wie muss die Abmahnung aussehen?**

Grundsätzlich gibt es keine Formvorgaben für eine Abmahnung. Sie kann somit auch mündlich erfolgen. Inhaltlich muss das vertragswidrige Verhalten des Beschäftigten genau benannt und beschrieben werden. Pauschale Angaben sind nicht ausreichend, da der betroffene Arbeitnehmer sonst nicht erkennen kann, was genau er falsch gemacht hat und somit an seinem Verhalten nichts ändern kann.

Außerdem muss der Arbeitgeber die Pflichtverletzung rügen. Den konkreten Vorfall zu schildern ist nicht ausreichend. Vielmehr muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deutlich machen, dass gegen die Plichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen wurde.

Damit eine Abmahnung wirksam ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, sich in Zukunft vertragstreu zu verhalten und ihm mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen, falls das gerügte Verhalten sich wiederholt. Erfolgt dies nicht, handelt es sich um eine bloße Ermahnung, welche als solche nicht die Grundlage für eine spätere Kündigung bilden kann.

**Wann ist sie wirksam?**

Die Abmahnung als eine „einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung“ wird wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht.

Nicht jeder Angestellte kann eine wirksame Abmahnung aussprechen. Eine Abmahnung kann nur wirksam durch einen Kündigungsberechtigten oder Vorgesetzten, die dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen können, ausgesprochen werden.

**Frist der Abmahnung**

Eine gesetzlich vorgegebene Frist gibt es für Abmahnungen nicht. Das Bundesarbeitsgericht gibt an, dass eine Abmahnung „zeitnah“ erfolgen muss. Als Faustregel gilt eine Zeitspanne von 14 Tagen, seit der Pflichtverletzung. Wenn eine Abmahnung später erfolgt, kann sich dies auf ihre Wirksamkeit auswirken.

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](http://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