

Die Abmahnung in der Kurzfassung

- Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist eine vorangegangene Abmahnung grundsätzlich Kündigungsvoraussetzung.
- Eine Abmahnung ist als solche deutlich zu bezeichnen und das beanstandete Verhalten so konkret wie möglich darzustellen. Die arbeitsrechtliche Konsequenz (z. B. Kündigung) muss deutlich angedroht werden.
- Die Abmahnung kann schriftlich oder mündlich erfolgen, sofern keine besondere Regelung besteht.
- Die Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.
- Eine Frist, innerhalb derer die Abmahnung vorzunehmen ist, besteht nicht.
- Eine schriftliche Abmahnung wird zur Personalakte genommen. Sie verliert nach einer längeren Zeit ihre Wirkung. Danach muss die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden.
- Eine Regel, wie viele Abmahnungen vor einer Kündigung erteilt werden müssen, besteht nicht.
- Abmahnung und Kündigung aus demselben Grund schließen sich aus.
- Ein Arbeitnehmer hat gegen eine ausgesprochene Abmahnung ein Recht zur Gegendarstellung und kann bei unrichtiger Tatsachenbehauptungen deren Rücknahme und Entfernung aus der Personalakte verlangen.