



Ermahnung, Abmahnung, Kündigung sind ernste Angelegenheiten!

Die **Ermahnung** stellt eine Vorstufe der Abmahnung dar und enthält – anders als diese – keine Kündigungsandrohung. Mit der Ermahnung will der Arbeitgeber lediglich das gerügte Verhalten sanktionieren, ohne dass er eine Kündigung beabsichtigt. Die Ermahnung hat mit der Abmahnung lediglich die Beanstandung des Verstoßes gegen die Arbeitspflicht gemein. Im Fall einer Ermahnung ist daher zu beachten, dass vor einer Kündigung wegen Fortsetzung des missbilligten Fehlverhaltens in der Regel eine Abmahnung erforderlich ist, da dem Beschäftigten nicht die Konsequenzen eines weiteren Verstoßes gegen seine Arbeitspflicht erklärt wurden.

Eine **Abmahnung** ist eine notwendige Voraussetzung einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber Vertragsverstöße und/oder Pflichtverletzungen des Beschäftigten beanstandet und diesen darauf hinweist, dass im Falle der Wiederholung Inhalt und Bestand des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet sind. Insofern hat die Abmahnung sowohl eine Hinweis- als auch eine Warnfunktion. Eine Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen, darf jedoch in einem Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden.

Der Betriebsrat hat hinsichtlich einer Abmahnung keine Anhörungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Die **Kündigung** ist das letzte äußerste Mittel des Arbeitsrechts. Von ihr soll nur Gebrauch gemacht werden, wenn alle anderen Rechtsbehelfe ausgeschöpft sind. Eine Kündigung ist deshalb im Regelfall nur nach einer vorausgegangen Abmahnung wirksam.

Was kann ich tun, wenn ich vom Arbeitgeber eine Abmahnung erhalte?

- Es ist anzuraten, sofort nach Erhalt einer Abmahnung nach geeigneten Beweisen zu suchen, dass eine Abmahnung nicht gerechtfertigt ist (Zeugen, Urkunden).
- Ihr könnt euch beim Betriebsrat und/oder bei Eurer Gewerkschaft wegen der Abmahnung beschweren. Diese haben zu prüfen, ob die Beschwerde berechtigt ist. Der Betriebsrat hat gegebenenfalls beim Arbeitgeber auf Abhilfe (Rücknahme) hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG). Die Gewerkschaft kann Rechtsschutz gegen die Abmahnung gewähren.
- Bitte keine schriftlichen Abmahnungen unterschreiben, wenn ihr dadurch bestätigt, dass die Abmahnung inhaltlich richtig ist. Wir verweisen an dieser Stelle nochmal auf unseren Aushang vom 23. Sept 2008 „**Keine Abgabe von Empfangsbestätigungen**“. Ihr findet diesen Aushang im Archiv auf unserer Internetseite.