

28. Mai 2018

Ungerechtfertigte Abmahnung vom Arbeitgeber?

Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ist eine Abmahnung überaus unangenehm. Der Arbeitgeber sieht sich gezwungen, den Arbeitnehmer wegen Verletzung seiner Pflichten zu rügen und zu zeigen, dass er ein solches Verhalten in Zukunft nicht mehr dulden wird. Auch ist es möglich, dass der Arbeitgeber mit einer Abmahnung bereits eine Kündigung vorbereitet. Der Arbeitnehmer wird sich also immer die Frage stellen, ob sein Arbeitsplatz gefährdet ist. Wir erklären, wie Sie sich im Falle einer ungerechtfertigten Anschuldigung verhalten sollten.

Wie verhalte ich mich, wenn ich eine Abmahnung erhalten habe?

Wenn Sie die Abmahnung für nicht gerechtfertigt halten, sollten Sie diese auf gar keinen Fall, weder schriftlich noch mündlich, anerkennen. Sie sollten zunächst gar keine Erklärung dazu abgeben. Am besten rufen Sie uns dann zu Ihrem Einzelfall an: Telefon 0214 9098400.

Welche Funktion hat eine Abmahnung?

Dem Arbeitnehmer soll mit einer Abmahnung aufgezeigt werden, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten nicht mehr duldet und im Wiederholungsfall mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen ist. Eine Abmahnung dient in der Regel dazu, dass der Arbeitgeber aus verhaltensbedingten Gründen ordentlich kündigen kann.

Wichtig: Bei Ausspruch der Abmahnung kann der Arbeitgeber jedoch nicht mehr wegen desselben Vorfalls kündigen.

Welche Wirksamkeitsvoraussetzungen sind bei einer Abmahnung zu beachten?

Hinweisfunktion: Der Arbeitgeber hat das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers konkret zu

beschreiben. Er muss also mitteilen, wann genau der Arbeitnehmer gegen welche spezifischen Pflichten verstoßen hat.

Warnfunktion: Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass er ein solches Verhalten in der Zukunft nicht mehr dulden wird. Außerdem droht der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Konsequenzen (**Kündigung**) an.

Sind bei einer Abmahnung Fristen zu beachten?

Grundsätzlich sind bei einer Abmahnung keine gesetzlichen Fristen zu beachten. Allerdings sollte eine Abmahnung zeitnah zum beanstandeten Vorfall erteilt werden. Wartet der Arbeitgeber zu lange ab, kann ihm der **Verwirkungstatbestand** entgegengehalten werden, da er gegenüber dem Arbeitnehmer zunächst den Anschein erweckt hat, das Fehlverhalten zu tolerieren.

Wie kann ich mich gegen eine Abmahnung wehren?

Zunächst ist es ratsam, sofort nach Erhalt der Abmahnung Beweise dafür zu sammeln und zu sichern, dass die Abmahnung nicht berechtigt war. Wer war von den Arbeitskollegen bei dem Vorfall, auf den sich die Abmahnung stützt, anwesend? Diese sollten nochmals befragt werden. Existieren gegebenenfalls Urkunden, die als Beweisstück dienen könnten?

Sollte der Arbeitgeber die Abmahnung in die Personalakte aufnehmen, ist es ratsam eine Gegendarstellung zu verfassen, welche Ihre Sicht der Dinge darstellt, und den Arbeitgeber zu verpflichten, diese auch in die Personalakte zu geben.

Existiert ein Betriebsrat im Betrieb, so können Sie den Betriebsrat um Hilfestellung und Unterstützung bitten.

Sollte die Abmahnung nicht berechtigt sein, so können Sie eine **Klage auf Rücknahme der Abmahnung** und deren **Entfernung aus der Personalakte** anstrengen. Der Arbeitgeber ist in diesem Verfahren darlegungs- und beweispflichtig. Er muss also darlegen und beweisen, dass die Abmahnung berechtigt gewesen ist.

Lassen Sie sich von uns eingehender zu diesem Thema beraten. Rufen Sie uns einfach an.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)