



## Erläuterungen zur Abmahnung

Die Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht ändert.

Eine wirksame Abmahnung muss nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes **drei Funktionen** erfüllen:

1. Die **Dokumentationsfunktion** erfüllt den Zweck, das zu beanstandende Verhalten des Arbeitnehmers festzuhalten, z. B. der Arbeitnehmer ist am 30.05.2005 verspätet zur Arbeit erschienen. Allgemeine Feststellungen reichen nicht aus.
2. Bei der **Hinweisfunktion** soll die Abmahnung dem Arbeitnehmer aufzeigen, welches Verhalten als vertragswidrig gerügt wird, z. B. wegen des Zuspätkommens liegt ein Arbeitsvertragsverstoß vor.
3. Bei der **Warnfunktion** soll dem Arbeitnehmer eindringlich vor Augen geführt werden, dass der Arbeitgeber nicht mehr bereit ist, ein bestimmtes Verhalten hinzunehmen und Rechtskonsequenzen androht. Im Wiederholungsfalle muss der Arbeitnehmer mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Wenn der Fall nach dem Kündigungsschutzgesetz zu beurteilen ist, so setzt die ständige Rechtsprechung vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine wirksame Abmahnung voraus, die nicht verbraucht ist. In der Regel kann auf eine Abmahnung, die in der Regel vor mehr als 3 Jahren wegen desselben Vertragsverstoßes ausgesprochen wurde, nicht mehr zurückgegriffen werden.

Grundsätzlich ist es nicht erforderlich wegen derselben Pflichtverletzung wiederholt abzumahnern. Doch es kann vorteilhaft sein, mehr als eine Abmahnung auszusprechen.