

Abmahnung

Sehr geehrter Herr Breuer,

trötz mündlicher Ermahnung durch Ihren Vorgesetzten, Herrn Weiland, waren Sie laut Zeiterfassungssystem im letzten Monat erst zu folgenden Zeiten an Ihrem Arbeitsplatz anwesend:

- 08.05. : 8:07 Uhr
- 09.05. : 8:21 Uhr
- 14.05. : 8:12 Uhr
- 20.05. : 8:15 Uhr

Für die Verspätungen konnten Sie keine ausreichenden Gründe angeben. Aufgrund Ihres Arbeitsvertrages sind Sie verpflichtet, arbeitstäglich pünktlich um 8:00 Uhr am Arbeitsplatz zu sein. Gegen diese Verpflichtung haben Sie verstoßen. Im Wiederholungsfall sehen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Wir hoffen, dass dieser Schritt nicht erforderlich wird.

Mit freundlichen Grüßen

Prause

ppa. Prause

1. Gegen welche Pflicht hat Herr Breuer verstoßen?
2. Welchem Zweck dient die Abmahnung?
3. Warum wird Herr Breuer nicht sofort gekündigt?

Wenn ein Mitarbeiter Anlass zu Beanstandungen seiner Arbeitsweise, seiner Arbeitsergebnisse oder seines Verhaltens gegenüber Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden gibt, verstoßt er gegen Vereinbarungen des Arbeitsvertrages. Diese Pflichtverletzungen können Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Vor der Kündigung muss der Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hingewiesen werden und die Möglichkeit erhalten, sein Verhalten zu ändern. Der Hinweis erfolgt oft durch die **Abmahnung**. Sie ist sozusagen die gelbe Karte im Arbeitsleben.

Falls der Arbeitnehmer die Warnung der Abmahnung missachtet, kann der Arbeitgeber die **ordentliche Kündigung** aussprechen. Dabei hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht. Gesetzliche oder tarifliche **Kündigungsfristen** sind einzuhalten.

Für Angestellte und Arbeiter gelten einheitliche Kündigungsfristen. Kündigt der Arbeitnehmer, so muss er eine vierwöchige Kündigungsfrist einhalten. Die Kündigung muss zum 15. oder zum Monatsende ausgesprochen werden.

Der Arbeitgeber muss schriftlich kündigen und hat längere Fristen einzuhalten, wenn die Mitarbeiter dem Betrieb über einen längeren Zeitraum angehören:

Betriebszugehörigkeit in Jahren	unter 2	ab 2	ab 5	ab 8	ab 10	ab 12	ab 15	ab 20
Kündigungsfrist	4 Wochen	1 Monat	2 Monate	3 Monate	4 Monate	5 Monate	6 Monate	7 Monate

1) Zum 15. oder zum Monatsende, sonst jeweils zum Monatsende

Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft. Sie kann daher auch durch den Arbeitnehmer erfolgen, z.B. wenn er sich beruflich verbessern und den Arbeitsplatz wechseln will. Eine Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.

Das Arbeitsverhältnis kann auch in gegenseitigem Einvernehmen durch einen zweiseitigen Aufhebungsvertrag beendet werden.

Bei befristeten Arbeitsverträgen, z. B. mit Aushilfskräften oder Saisonarbeitern, endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Bei schweren Vertragsverletzungen kann das Arbeitsverhältnis durch eine **außerordentliche Kündigung** fristlos beendet werden. Der Arbeitgeber kann fristlos kündigen, wenn der Arbeitnehmer

- falsche Zeugnisse oder Bescheinigungen vorgelegt hat,
- Unterschlagung, Betrug oder Diebstahl begangen hat,
- den Arbeitsplatz ohne Erlaubnis verlässt oder die Arbeit verweigert,
- grobe Beleidigungen oder Tätlichkeiten begangen hat,
- dem Betrieb fahrlässig oder vorsätzlich Schaden zugefügt hat.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer sind z. B. ausstehende Lohnzahlungen oder grobe Beleidigungen, Tätlichkeiten oder sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte.

Für volljährige Arbeitnehmer, die mindestens ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen des **Kündigungsschutzgesetzes**. Danach muss eine Kündigung

- sozial gerechtfertigt,
- in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers
- oder durch betriebliche Erfordernisse begründet sein.

Das Gesetz findet nur Anwendung bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Massenentlassungen sind nur unter Mitwirkung des Betriebsrates und nach Information der Arbeitsagentur zulässig. Kommt es wegen einer Kündigung zu Streitigkeiten, ist das Arbeitsgericht zuständig.

