

## MUSTERTEXT

### HINWEIS

Bei diesem Mustertext handelt es sich lediglich um eine **Formulierungshilfe**, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung durch einen Rechtsanwalt angepasst werden muss. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der Rechtsanwälte Tamm & Tamm.

### Checkliste für Abmahnung

- Voraussetzung für eine Kündigung wegen Beanstandungen im Leistungs- oder Verhaltensbereich des Arbeitnehmers ist die förmliche Abmahnung. Ohne vorherige Abmahnung wird eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel als unwirksam angesehen.
- Die Abmahnung ist als solche deutlich zu bezeichnen.
- Das beanstandete Verhalten ist so konkret wie möglich darzustellen. Voraussetzung für eine Abmahnung ist, dass das beanstandete Verhalten eine vertragliche Relevanz entweder aufgrund der Schwere oder der Häufigkeit des Vorfalles hat.
- Die arbeitsrechtliche Konsequenz (z. B. Kündigung) muss angedroht werden.
- Eine Durchschrift der Abmahnung ist zur Personalakte zu nehmen. Eine Verpflichtung zur vorherigen Anhörung des Mitarbeiters besteht nicht, es sei denn, dass diese vertraglich vereinbart worden ist.
- Der Empfang der Abmahnung ist aus Beweisgründen vom Arbeitnehmer zu quittieren.
- Die Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Dem Arbeitgeber steht es daher frei, dem Betriebsrat eine Durchschrift der Abmahnung zur Kenntnis zu reichen. Mitbestimmungspflichtig wird die Abmahnung hingegen, wenn sie einen über den Warnzweck hinausgehenden Sanktionscharakter hat.