



Info Abmahnung

Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung,
Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Spandau
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SENBJF)

Streitstr. 6, 13587 Berlin
Tel.: 90279
- 2820 (PR)
- 2720 (SBV)
- 3329 (FV)

Februar 2023

Abmahnungen – Rechte von Arbeitnehmer*innen

Liebe Kolleg*innen,

Menschen machen Fehler – auch am Arbeitsplatz.

Was passiert aber, wenn durch einen Fehler die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt werden?

Hier finden Sie alle Informationen, die für Sie wichtig sind, wenn Sie eine Abmahnung erhalten haben.

Was ist eine Abmahnung?

Mit einer Abmahnung werden Arbeitnehmer*innen auf eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten hingewiesen. Bei erneutem Fehlverhalten aus dem gleichen Pflichtbereich droht die Kündigung. Es gibt keine Frist, in der die Abmahnung ausgesprochen werden muss und eine erteilte Abmahnung wird stets der Personalakte beigelegt.

Formelle Anforderungen an eine Abmahnung:

- Das Fehlverhalten muss konkret und präzise dargestellt werden (inklusive Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen).
- Das Verhalten muss als Vertragsverstoß gerügt werden.
- Die Abmahnung muss eine Aufforderung zur Verhaltensveränderung enthalten.
- Zudem müssen die Rechtsfolgen (mögliche Kündigung) bei erneutem Fehlverhalten aus dem gleichen Pflichtbereich dargelegt werden.

Ihre Rechte:

Gemäß § 3 Absatz 6 Satz 4 TV-L sind Sie als Arbeitnehmer*in vor der Erteilung der Abmahnung anzuhören. Für ein abgemahntes Verhalten kann gem. RdSchr II Nr. 14 vom 01.02.1990 nicht gleichzeitig eine Kündigung ausgesprochen werden.

Gem. § 314 Abs. 2 BGB ist eine Kündigung in der Regel nur bei einer vorherigen Abmahnung möglich. Nur wenn die geforderte Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflicht *ernsthaft und endgültig* verweigert wird, kann gem. § 323 Abs. 2 ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden.

Sie haben drei Möglichkeiten, auf eine Abmahnung zu reagieren:

- Sie schweigen, was nicht automatisch einer Zustimmung zur Abmahnung gleichkommt.
- Sie schreiben eine Gegendarstellung, die ebenfalls der Personalakte beigelegt wird.
- Sie setzen die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gerichtlich durch, wenn diese zu Unrecht erteilt wurde.

Eine Klage kommt infrage, wenn die Abmahnung z.B. formell nicht in Ordnung ist (s.o.) oder unrichtige Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden. Sie sollte jedoch sorgfältig abgewogen werden, da die/der Beschäftigte beweisen muss, dass die Abmahnung unberechtigt ist. Zudem wird das Arbeitsverhältnis durch die Klage zusätzlich belastet.

Abmahnungen sind gem. RdSchr II Nr. 14 nach Ablauf von 3 Jahren – gerechnet ab dem Tag der Aufnahme in die Personalakte – mit Zustimmung der Dienstkraft zu vernichten.

Wir empfehlen ausdrücklich, sich bei Erhalt einer Abmahnung stets an Ihren Personalrat zu wenden, da dieser die Berechtigung hat, die Beschwerde zu überprüfen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Personalrat über alle Inhalte der Abmahnung informiert wird.

Bei Fragen können Sie sich gerne an uns wenden.

Ihr Personalrat