



Abmahnung nur bei gewichtigen Pflichtverletzungen zulässig

Eine Abmahnung kann nicht wegen unbedeutender Pflichtverstöße ausgesprochen werden. Eine Abmahnung muss verhältnismäßig sein. Aus der Warnfunktion der Abmahnung folgt, dass der vom Arbeitgeber abgemahnte Verstoß grundsätzlich auch eine Kündigung rechtfertigen können muss. Folglich muss ein gewichtiger arbeitsrechtlicher Verstoß vorliegen. Andernfalls kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Abgrenzung zur Abmahnung belehren, ermahnen, verwarnen oder ihm einen Verweis erteilen. Diese Rechtsinstitute enthalten im Unterschied zur Abmahnung jedoch keine Kündigungsandrohung, zeitigen keine Rechtsfolgen und sind deshalb Kündigungsrechtlich ohne Belang.

(Holthausen in ZAP, Fach 17, Seite 1337 - ZAP Nr. 1 vom 04.01.2019)

Beitrag erstellt am: 16.01.2019