

Abmahnung

Die Abmahnung gehört zu den Disziplinarmaßnahmen, die dem Arbeitgeber beim Verstoß eines Arbeitnehmers gegen die Arbeitspflicht, Arbeitsanweisungen oder Dienstanweisungen zur Verfügung stehen: Eine Abmahnung hat eine Warn-, eine Dokumentations- und eine Rügefunktion. Sie beinhaltet:

- a) Schilderung des beanstandeten Verhaltens
- b) Aufforderung das gerügte Verhalten zu ändern
- c) Androhung von weiteren Konsequenzen, falls der Arbeitnehmer das beanstandete Verhalten wiederholt.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass den Arbeitnehmer die Abmahnung auch tatsächlich erreicht.

Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf Stellungnahme zur Abmahnung.

Üblicherweise geht einer Abmahnung eine **Anhörung** zum Fehlverhalten voraus. Diese kann mündlich, schriftlich und auch persönlich erfolgen. Diese Anhörung soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, zu Sachverhalten, die ihm vorgeworfen werden, Stellung zu nehmen. Wir empfehlen: Setzen Sie sich mit dem Personalrat in Verbindung, wenn Sie angehört werden sollen.

Übrigens: Der Personalrat hat kein Recht darauf, von der Dienststellenleitung bei Anhörungen und Abmahnungen beteiligt zu werden, das heißt, wir erfahren nur dann davon, wenn Sie sich an uns wenden.

Kündigung

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, persönlich unterschrieben und eindeutig als Kündigung zu erkennen sein.

Von Seiten des Arbeitnehmers:

kann ohne Angabe von Gründen, jedoch unter Beachtung der Kündigungsfristen, die im TV-L (Tarifvertrag der Länder) geregelt sind, gekündigt werden. Der Arbeitnehmer muss sicherstellen, dass dem Arbeitgeber die Kündigung zugeht.

Arbeitgeberseitige Kündigungen werden unterschieden in:

- a) ordentliche Kündigung: unter Angabe von Gründen und unter Wahrung der im TV-L geregelten Kündigungsfristen.
- b) außerordentliche Kündigung (oft auch „fristlose Kündigung“ genannt), die sofort wirksam sind ist.

In beiden Fällen ist der Personalrat fristgerecht zu beteiligen. Die Äußerung des Personalrats ändert an der Wirksamkeit der Kündigung nichts, kann sich jedoch im Falle einer Kündigungsschutzklage u. U. für den Arbeitnehmer positiv auswirken.

Besonderer Kündigungsschutz besteht u. a. für Schwerbehinderte und denen Gleichgestellte, Schwangere, Menschen in Elternzeit und Auszubildende.

Der Personalrat empfiehlt: im Falle einer Kündigung wenden Sie sich umgehend an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht.