Vereinbarung-Abmahnungen

**Vereinbarung zur Regelung von Abmahnungen**

Zwischen der … und dem Betriebsrat der … wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung von Abmahnungen abgeschlossen.

**Präambel**

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es Rechtsklarheit zu schaffen, wann Abmahnungen ausgesprochen werden können und wie die entsprechende Maßnahme dann im Betrieb durchgeführt wird. Dadurch sollen die Arbeitnehmer vor allem von ungerechtfertigten Abmahnungen und Sanktionsmaßnahmen geschützt werden.

**§ 1 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der …

**§ 2 Fehlverhalten am Arbeitsplatz**

Unter einem Fehlverhalten am Arbeitsplatz im Sinne dieser Betriebsvereinbarung wird jeder Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstanden, der negative Auswirkungen auf den Betrieb hat. Maßgeblich ist, ob ein Verstoß vom Arbeitgeber im Hinblick auf einen reibungslosen Betriebsablauf und ein gutes Betriebsklima nicht hingenommen werden kann.

Beispiele für Verhaltensweisen, die eine Abmahnung rechtfertigen können, sind:

Unentschuldigtes Fehlen,

Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Betriebseigentum stehen.

Diebstahl, Unterschlagung oder Sachbeschädigung von Gegenständen, die im Eigentum eines Dritten stehen.

Jegliche Diskriminierung des Arbeitgebers, von Kollegen aus der Belegschaft, Kunden, Dienstleistern oder anderen Dritten, die für den Arbeitgeber tätig werden.

**§ 3 Vorliegen eines Fehlverhaltens**

Wird dem Arbeitgeber ein Fehlverhalten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung bekannt, klärt er zunächst den Sachverhalt soweit als möglich auf. Hat er sich dadurch ein eigenes Bild von dem Fehlverhalten verschafft und hat er festgestellt, dass es keine das Fehlverhalten rechtfertigenden oder entschuldigenden Gründe gibt, beruft er ein Gespräch mit dem Betroffenen ein.

In diesem Gespräch, an dem der Betriebsrat teilnehmen kann, klärt er den Betroffenen über das Fehlverhalten auf. Dem Betroffenen wird im Anschluss die Möglichkeit gegeben, sich schriftlich oder mündlich zu dem Vorwurf zu äußern. Dazu ist ihm eine angemessene Frist; - mindestens 3 Tage, zu setzen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Äußerung des Betroffenen zur Kenntnis zu nehmen und bei der Entscheidung darüber, welche Sanktionen er ggf. ausspricht, zu berücksichtigen.

**§ 4 Ausspruch von Sanktionen**

Erst nach Ablauf der Frist bzw. nach Kenntnisnahme und Abwägung der Stellungnahme des Betroffenen, spricht der Arbeitgeber ggf. eine Sanktion aus.

Als Sanktionsmittel werden je nach Schwere des Fehlverhaltens bei kleineren Verstößen eine Ermahnung und bei schwerwiegenden Verstößen eine Abmahnung ausgesprochen. Nur im Extremfall wird vom Ausspruch einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung Gebrauch gemacht.

**§ 5 Gegendarstellung**

Jeder von einer Ermahnung oder Abmahnung betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, eine Gegendarstellung zu formulieren. Das entsprechende Papier wird dann mit der Er- bzw. Abmahnung in die Personalakte aufgenommen.

**§ 6 Entfernung der Ermahnung bzw. Abmahnung aus der Personalakte**

Jede Ermahnung und jede Abmahnung ist zudem mit einer Bewährungsfrist verbunden. Dadurch wird dem Betroffenen ermöglicht, dass eine Abmahnung bei einwandfreiem Verhalten während der Bewährungsfrist wieder aus der Personalakte entfernt wird.

Die Bewährungsfrist beträgt bei einer Ermahnung 3 Monate, bei einer Abmahnung grundsätzlich 6 Monate und bei besonders schwerwiegenden Fällen (z.B. Diebstahl, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung einer anderen Person) beträgt die Frist 24 Monate. Verhält sich der Betroffene während der entsprechenden Frist einwandfrei, wird die Abmahnung nach Verstreichen der Frist aus der Personalakte entfernt.

**§ 7 Rechte des Betriebsrats**

Hält der Betriebsrat eine Erweiterung der in dieser Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Regelungen für notwendig, kann er insoweit initiativ werden. Lässt sich der Arbeitgeber nicht darauf ein und hält der die Weiterverfolgung seines Vorhabens dennoch für notwendig, kann er die Schlichtungsstelle dafür einberufen.

Diese ist zu bilden. Sie besteht aus einem Vorsitzenden und je 2 Vertretern des Betriebsrats sowie von Arbeitgeberseite. Das Verfahren der Schlichtungsstelle richtet sich nach §§ 76, 76a BetrVG.

**§ 8 Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft. Sie kann mit einer Frist von … Monaten zum Jahresende gekündigt werden; jedoch nicht vor dem …

Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum,

Unterschriften