

Die Abmahnung

Die Abmahnung ist ein probates Mittel für den Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf sein vertragswidriges Verhalten hinzuweisen. Da Abmahnungen häufig zur Vorbereitung einer **Kündigung** dienen, kommt ihnen eine wesentliche Rolle in der Praxis zu. Für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers kann sich eine Abmahnung insbesondere dann negativ auswirken, wenn die Abmahnung gar im **Arbeitszeugnis** angegeben wird.

Die Abmahnung erfüllt folgende Funktionen. Sie rügt ein bestimmtes Fehlverhalten des Arbeitnehmers (Rügefunktion). Darüber hinaus ermahnt sie den Arbeitnehmer dazu, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten (Ermahnungsfunktion). Zudem warnt sie den Arbeitnehmer, dass bei Wiederholungen arbeitsrechtliche Sanktionen, wie z.B. die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses, drohen (Warnfunktion). Fehlt es an einer Warnung liegt eine bloße **Ermahnung** vor, die allerdings nicht geeignet ist, eine Kündigung vorzubereiten.

Die Abmahnung bedarf zu ihrer Wirksamkeit folgender Voraussetzungen.

Abmahnungsfähig ist jedes vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um die Verletzung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht oder einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht handelt. Es muss anhand eines objektiv anzulegenden Maßstabes erkennbar sein, dass ein vertragswidriges Verhalten vorliegt.

Der in der Abmahnung genannte Vorwurf eines vertragswidrigen Verhaltens muss konkret bezeichnet werden. In diesem Rahmen muss der Arbeitgeber genau bezeichnen, durch welches Verhalten der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten verletzt hat. Neben der Angabe des Sachverhalts nach Ort, Zeit und ggf. beteiligten Personen ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen, wie er sich künftig zu verhalten hat.

Beinhaltet die Abmahnung den Vorwurf mehrerer Pflichtverletzungen, so wird die gesamte Abmahnung unwirksam, sofern sich der Vorwurf auch nur einer einzigen Pflichtverletzung als unbegründet herausstellt. Die Abmahnung muss ferner verhältnismäßig sein. Ist die Pflichtverletzung geringfügig oder von unerheblicher Bedeutung ist eine Abmahnung unzulässig. Zur Abmahnung sind grundsätzlich nur diejenigen Personen berechtigt, die dem Arbeitnehmer kündigen können oder ihm gegenüber weisungsbefugt sind.

Die Abmahnung bedarf nicht der Schriftform. Aus Gründen des Beweises erfolgt die Abmahnung in der Praxis grundsätzlich schriftlich. Wie bei allen schriftlichen Erklärungen ist der Zugang der Abmahnung beim Arbeitnehmer für die Entfaltung ihrer rechtlichen Auswirkungen erforderlich. In Fällen, in denen der Arbeitnehmer nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt, um die Abmahnung zu verstehen, ist die Abmahnung zu übersetzen. Eine Anhörungspflicht vor Ausspruch der Abmahnung ist nicht erforderlich.

Eine starre Frist, innerhalb derer die Abmahnung ausgesprochen werden muss, besteht nicht. Bleibt der Arbeitgeber nach der Pflichtverletzung allerdings längere Zeit untätig, könnte er sein Recht zur Abmahnung verwirkt haben, da der Arbeitnehmer in solchen Fällen davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber ihm dessen Fehlverhalten verzeihen habe.

Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen eines abgemahnten Fehlverhaltens nicht mehr kündigen darf, sofern der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Abmahnung sein Fehlverhalten eingestellt hat.

Bei ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigungen, die dem **Kündigungsschutzgesetz** unterliegen, oder bei außerordentlichen, fristlosen Kündigungen ist zu prüfen, ob eine vorherige Abmahnungspflicht besteht. Denn im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ist der

Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung grundsätzlich vorher abzumahnern. Ohne vorherige Abmahnung bestünde für den Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit, sich in Zukunft vertragsgemäß zu verhalten. Erst durch die Nichtbeachtung der Abmahnung kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft sein Fehlverhalten nicht einstellen wird.

Die Kündigung kann auf die Abmahnung nur dann gestützt werden, soweit es sich um das abgemahnte oder ein gleichartiges Fehlverhalten handelt. Eine Gleichartigkeit wird bereits dann angenommen, wenn die Pflichtverletzungen derselben Ebene zugeordnet werden können und wenn beide Pflichtverletzungen Ausdruck einer spezifischen Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers sind.

Einer vorherigen Abmahnung des Arbeitnehmers bedarf es nicht, wenn es um schwerwiegende Pflichtverletzungen geht. Klassische Beispielfälle sind Straftaten wie Diebstahl oder Unterschlagung. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtverletzungen trotz Kenntnis über deren Rechtswidrigkeit regelmäßig ausübt.

Die Kündigung kann grundsätzlich auf eine erfolglose Abmahnung gestützt werden. Mehrere Abmahnungen sind nicht erforderlich. Es versteht sich dabei von selbst, dass je häufiger wegen eines bestimmten Fehlverhaltens abgemahnt wird, insbesondere die Warnfunktion immer weiter an Eindringlichkeit verliert.

Die Abmahnung bleibt grundsätzlich unbefristet wirksam. Selbst wenn sich der Arbeitnehmer längere Zeit nach der Abmahnung vertragsgemäß verhält, kann sich der Arbeitgeber im Wiederholungsfalle immer noch auf die Abmahnung berufen. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer davon ausgehen kann, dass ihm das abgemahnte Fehlverhalten mittlerweile verziehen wurde oder es wegen neuer Umstände nunmehr geduldet wird.

Dem Arbeitgeber steht es frei, auf welche Weise er gegen die Abmahnung vorgeht. Er kann umgehend klageweise vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen oder die Abmahnung erst im Rahmen einer **Kündigungsschutzklage** angreifen. In einem Prozess ist der Arbeitgeber dafür darlegungs- und beweisbelastet, dass der in der Abmahnung angegebene Sachverhalt zutrifft.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber zudem verlangen, dass eine vom Arbeitnehmer verfasste **Gegendarstellung** in seine Personalakte aufgenommen wird. Weiterhin besteht die Möglichkeit sich an den **Betriebsrat** zu wenden, der seinerseits darauf hinwirken kann, die Abmahnung aus der **Personalakte** zu entfernen.