

ARBEITSRECHT – A13

Stand: Februar 2020

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Abmahnung

Funktionen der Abmahnung

Die Abmahnung wird von dem Arbeitgeber dann als Handlungsinstrumentarium eingesetzt, wenn der Mitarbeiter entweder gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag oder gegen gesetzliche Vorschriften verstößt oder er berechnigte Weisungen seines Arbeitgebers nicht erfüllt. Die Abmahnung hat folgende Funktionen:

- **Dokumentationsfunktion**
In der Abmahnung muss konkret aufgeführt sein, was für einen Pflichtenverstoß der Arbeitnehmer begangen hat.
- **Hinweisfunktion**
In der Abmahnung muss stehen, gegen welche Vorschrift, Vertragsklausel oder Weisung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer mit seinem Verhalten verstößt.
- **Warnfunktion**
Es muss dem Arbeitnehmer deutlich gemacht werden, dass er bei einem fortgesetzten oder wiederholten Verstoß seine arbeitsvertragliche Pflichten verletzt.
- **Androhungsfunktion**
Dem Arbeitnehmer muss klar gemacht werden, dass bei einem gleichgelagerten Pflichtverstoß das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten wird oder eine verhaltensbedingte Kündigung droht.

Wie viele Abmahnungen müssen vor einer Kündigung erfolgen?

Bei **leichten Verstößen** sollte in der Regel **mehrmals** abgemahnt werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Aber: zu häufig abgemahnt ist auch falsch. Wer zu häufig als Arbeitgeber Abmahnungen ausstellt und jedes Mal auf die drohende Kündigung verweist, setzt sich der Gefahr aus, dass die Arbeitsgerichte die vielfach ausgesprochenen Abmahnungen nicht mehr werten. Grund: Die Abmahnungen erfüllen dann nicht mehr die Warnfunktion. Eine Kündigung nach erstmaliger Abmahnung ist nur bei schwereren Verstößen möglich. Dieses ist aber immer vom Einzelfall abhängig.

Eine vorherige Abmahnung ist auch vor einer **außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung erforderlich**. Ansonsten immer dann, wenn wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers ordentlich (fristgerecht) gekündigt werden soll (siehe unten).

Auch wenn die Abmahnung in aller Regel Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist (nähere Informationen hierzu → Infoblatt **A20** „[Kündigungsschutz und Kündigungsgründe](#)“, Kennzahl **890**), bedeutet dies nicht, dass nach erfolgter Abmahnung sofort gekündigt werden kann. Die Abmahnung hat vielmehr die Wirkung eines "Schusses vor den Bug" (**Warnfunktion**). Erst wenn der Arbeitnehmer das abgemahnte Verhalten wiederholt bzw. nicht unterlässt, kann gekündigt werden. Sollen verschiedene Fehlverhalten des AN abgemahnt werden, empfehlen wir, dies mittels mehrerer Abmahnungen zu tun.

Ebenso kann **nicht gekündigt** werden, wenn der Arbeitnehmer sich arbeitsvertragswidrig verhält, nachdem er vorher nur **wegen eines anderen Verhaltens abgemahnt** wurde.

Keine verhaltensbedingte Kündigung ohne Abmahnung

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer **abzumahn**en, bevor er wegen seines Verhaltens **gekündigt** werden kann. Die verhaltensbedingte Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein.

Vor einer **verhaltensbedingten Kündigung** kann nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen auf eine Abmahnung verzichtet werden. Solche Verstöße sind z. B.:

- Diebstahl oder Unterschlagung durch den Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers,
- eigenmächtiges Fehlen ("Blaumachen"),
- eigenmächtiger Urlaubsantritt trotz Hinweis auf die Konsequenzen,
- Annahme von Schmiergeldern,
- Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen,
- unsittliches Verhalten oder Tätigkeit für die Konkurrenz.

Diese Verstöße müssen so **gewichtig** sein, dass der Arbeitnehmer in keinem Fall mit der Billigung seines Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen kann. Auch wenn der Arbeitnehmer ein Verhalten **wiederholt**, das bereits mehrfach Gegenstand einer Abmahnung war, ist eine weitere Abmahnung entbehrlich.

Keine Abmahnung bei personen- oder betriebsbedingter Kündigung erforderlich

Eine Abmahnung ist **nicht erforderlich**, wenn aus anderen Gründen (betriebsbedingt oder personenbedingt) gekündigt werden soll, da diese Kündigungsgründe kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers voraussetzen.

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. In Betracht kommen z. B.:

- fehlende Arbeitserlaubnis,
- Arbeitsverhinderung wegen Haft,
- Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis durch Entzug des Führerscheins,
- unter Umständen auch eine Erkrankung.

Betriebsbedingte Gründe sind gegeben, wenn der Weiterbeschäftigung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Gründe entgegenstehen, z. B.:

- Rationalisierung,
- Produktionseinschränkungen
- Betriebs(teil)-stilllegung.

Weitere Informationen hierzu → Infoblatt **A20** „[Kündigungsschutz und Kündigungsgründe](#)“, Kennzahl **890**.

Anforderungen an eine Abmahnung

Eine Abmahnung muss nicht schriftlich erklärt werden, sondern ist auch mündlich wirksam. Aus Beweisgründen **sollte aber schriftlich** abgemahnt werden. Eine mündliche Abmahnung sollte entweder unter Zeugen erfolgen oder schriftlich wiederholt werden. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte genommen.

Mindestinhalt der Abmahnung (Beispiel siehe Seite 4):

- Möglichst **genaue Beschreibung** des gerügten Verhalten (Ort, Zeit, Datum, keine pauschalen Vorwürfe) [Dokumentationsfunktion].
- Es muss darauf hingewiesen werden, dass das beanstandete Verhalten einen **Verstoß gegen** die arbeitsvertraglichen **Pflichten** des Arbeitnehmers darstellt [Hinweisfunktion]. Der Arbeitnehmer wird aufgefordert, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen [Beanstandungsfunktion].
- Schließlich muss dem Arbeitnehmer **angedroht** werden, dass er bei einer Wiederholung dieses Verhaltens mit der **Kündigung** rechnen muss [Warnfunktion].

Die Abmahnung sollte **in engem zeitlichem Zusammenhang** zu dem abzumahnenden Verhalten erfolgen, da der Arbeitgeber ansonsten das Recht auf die Abmahnung verliert. Auch kann nach einer Abmahnung nicht mehr gekündigt werden, wenn sich der Arbeitnehmer hinterher über einen so langen Zeitraum vertragsgerecht verhalten hat, dass die Abmahnung bedeutungslos geworden ist.

Wird der Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens abgemahnt, das kein Verstoß gegen seinen Arbeitsvertrag ist, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Abmahnung zurückgenommen und aus der Personalakte entfernt wird. Eine Kündigung ist natürlich auch dann nicht möglich, wenn ein zu Unrecht abgemahnbares Verhalten wiederholt wird.

Mehrere Abmahnungen zur gleichen Zeit?

Soll nicht nur ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers abgemahnt werden, sollten Sie für jede einzelne Verfehlung unbedingt eine separate Abmahnung entwerfen! Ist nämlich in einer Abmahnung, die mehrere Fehlverhalten des Arbeitnehmers zugleich aufführt, eines nicht oder nicht in der Form abmahnbar, kann die gesamte Abmahnung hinfällig sein.

Wer ist zur Abmahnung befugt?

Berechtigt ist jeder Mitarbeiter, der befugt ist, dem Arbeitnehmer **verbindliche Anweisungen zu erteilen**. Das muss also nicht unbedingt der Dienstvorgesetzte, sondern kann auch der unmittelbare Fachvorgesetzte oder der vom Arbeitgeber beauftragte Rechtsanwalt sein.

Wie lange wirkt eine Abmahnung?

Es existiert keine Regelfrist, in der eine Abmahnung durch Zeitablauf gegenstandslos wird. Wird eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen, so kann der Arbeitgeber sich aber nicht mehr auf eine Abmahnung stützen, die zwei bis drei Jahre alt ist, da dann keine Warnfunktion der Abmahnung mehr besteht. Daraus folgt aber nicht, dass nach zwei bis drei Jahren die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden muss.

Welche Rechte hat der Arbeitnehmer?

Grundsätzlich ist vor Ausspruch der Abmahnung der Arbeitnehmer **anzuhören**. Dies gilt auch dann, wenn kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung hierzu das vorsieht. Wenn eine Abmahnung in die Personalakte aufgenommen wird, hat der Mitarbeiter das Recht zur Aufnahme seiner **Gegendarstellung** in die Personalakte. Wenn er sich vor Gericht erfolgreich gegen die Abmahnung gewehrt hat, ist die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Muster:

Abmahnung

Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

zu unserem Bedauern mussten wir feststellen, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt haben. Ihr nachstehend geschildertes Verhalten veranlasst uns, Sie auf die ordnungsgemäße Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten hinzuweisen.

Genauere Schilderung des Sachverhaltes, keine Pauschalangaben!

Wir fordern Sie hiermit ausdrücklich auf, das oben genannte Verhalten zukünftig zu unterlassen und Ihre Pflichten aus Ihrem Arbeitsvertrag ordnungsgemäß zu erfüllen. Im Falle einer Wiederholung des in der Abmahnung gerügten Fehlverhaltens behalten wir uns ausdrücklich vor, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß, gegebenenfalls auch außerordentlich fristlos zu kündigen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung wurde Ihrer Personalakte beigelegt.

(Unterschrift)

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.