

RECHTSRATGEBER

Abmahnung

Was ist eine Abmahnung?

Die Abmahnung ist ein Mittel, auf die Verletzung vertraglicher Pflichten hinzuweisen mit dem Ziel, weitere Vertragsverstöße zu vermeiden. Mit der Abmahnung gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu verstehen, daß er mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist eine vorangegangene Abmahnung grundsätzlich Kündigungsvoraussetzung. Die Abmahnung ist somit eine Vorstufe zur Kündigung.

Ausnahmsweise ist eine Abmahnung dann nicht erforderlich, wenn durch die beanstandete Pflichtverletzung das **Vertrauensverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **bereits zerstört** ist etwa bei Diebstahl oder einem tätlichen Angriff des Arbeitnehmers oder, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich erklärt hat, daß er sein Verhalten nicht ändern werde. Auch **besonders schwere Verstöße** bedürfen keiner früheren Abmahnung, weil hier der Arbeitnehmer von vornherein nicht mit einer Billigung seines Verhaltens rechnen kann und er sich bewusst sein muss, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt.

Wer darf abmahnen?

Zum Ausspruch der Abmahnung ist außer dem Arbeitgeber jeder berechtigt, der aufgrund seiner Aufgabe befugt ist, Weisungen hinsichtlich der Art und Weise der Arbeitsleistung zu erteilen.

Wann darf eine Abmahnung ausgesprochen werden?

Grundsätzlich darf bei einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten unabhängig vom Grad oder der Schwere der Vertragsverletzung abgemahnt werden. Lediglich vollkommen lächerliche Pflichtenverstöße dürfen nicht mit einer Abmahnung belegt werden. Dies ergibt sich aus dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**. Für die Wirksamkeit einer Abmahnung ist es nicht erforderlich, dass das abgemahnte Verhalten schuldhaft war und als Grundlage für eine Kündigung im Wiederholungsfall ausreicht. Es kann nur ein Verhalten abgemahnt werden, dass der Arbeitnehmer steuern kann. Eine Abmahnung beispielsweise wegen Krankheit ist daher ausgeschlossen. Die arbeitsrechtlichen Pflichten lassen sich in zwei große Bereiche, den **Leistungs- und den Vertrauensbereich**, einteilen. Arbeitsbummelei, ständiges Zuspätkommen, das Überziehen von Pausen oder das Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen verletzt den Leistungsbereich ebenso Verstöße gegen innerbetriebliche geltende Regeln wie ein Rauch- oder

Alkoholverbot. Bei Pflichtverletzungen im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung nur ausnahmsweise erforderlich, wenn der Arbeitnehmer mit vertretbaren Gründen annehmen durfte, sein Fehlverhalten werde geduldet oder wenn die Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann.

Wann ist eine Abmahnung wirksam?

Eine Abmahnung ist als solche deutlich zu bezeichnen und das beanstandete Verhalten so konkret wie möglich darzustellen, damit der Arbeitnehmer klar erkennen kann, was an seinem Verhalten beanstandet wird, und damit er weiß, was er in Zukunft unterlassen bzw. verbessern soll. Der Arbeitgeber kann in einer Abmahnung auch mehrere Fehlverhalten beanstanden. Die arbeitsrechtliche Konsequenz (z. B. Kündigung) muss deutlich angedroht werden. Da die Abmahnung ihre **Beanstandungs- und Warnfunktion** nur dann erfüllen kann, wenn der Arbeitnehmer ihren Inhalt kennt, muss die Abmahnung wie auch die Kündigung dem Arbeitnehmer zugehen und von diesem tatsächlich zur **Kenntnis** genommen worden sein. Die Abmahnung kann schriftlich oder mündlich erfolgen, sofern keine besondere Regelung besteht. Eine schriftliche Abmahnung ist aber aus Beweisgründen üblich. Die Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine Frist, innerhalb derer die Abmahnung vorzunehmen ist, besteht nicht. Allerdings kann ein Arbeitgeber sein Abmahnrecht verwirken, wenn sich der Arbeitnehmer beispielsweise längere Zeit bewährt hat.

Welche Konsequenzen hat eine Abmahnung?

Wird die Abmahnung - was häufig geschieht - schriftlich ausgesprochen, wird sie aus Dokumentationszwecken zur **Personalakte** genommen. Eine Abmahnung verliert nach einer längeren Zeit einwandfreier Führung des Arbeitnehmers durch Zeitablauf oder auf Grund neuer Umstände aber ihre Wirkung. Der Zeitablauf lässt sich nicht anhand einer bestimmten Regelfrist, sondern nur auf Grund aller Umstände des Einzelfalles insbesondere der Schwere des Verstoßes beurteilen. Danach muss die Abmahnung dann aus der Personalakte entfernt werden und kann nicht mehr als Begründung für eine Kündigung herangezogen werden. Hat der Arbeitgeber einmal wegen eines Pflichtverstosses abgemahnt, kann er wegen desselben Vorfalls nicht mehr kündigen. Durch eine Abmahnung ist der **Pflichtverstoß** sozusagen **verbraucht**.

Wie oft kann man abgemahnt werden?

Eine Regel, wieviele Abmahnungen vor einer Kündigung erteilt werden müssen, besteht nicht. Dies richtet sich nach dem **Einzelfall**. Es kommt im Einzelfall auf das Gewicht der Pflichtverletzung und den darin liegenden Unrechtsgehalt sowie die dazwischenliegende beanstandungsfreie Zeit an.

Welche Rechte habe ich bei einer Abmahnung?

Wird eine Abmahnung in die Personalakte aufgenommen, steht dem Arbeitnehmer das Recht zur Aufnahme einer **Gegendarstellung** zu. Enthält die Abmahnung unrichtige Tatsachenbehauptungen, die den Arbeitnehmer in seiner Stellung oder seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen können, hat dieser einen Anspruch auf **Zurücknahme** der Abmahnung und deren **Entfernung** aus der Personalakte. Eine Abmahnung muss auch dann aus der Personalakte entfernt werden, wenn dem Arbeitnehmer der Pflichtverstoß nicht nachzuweisen ist oder die Abmahnung auf einer unzutreffenden rechtlichen Würdigung des Verhaltens beruht. Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht des Arbeitnehmers bei den zuständigen betrieblichen Stellen und dem Betriebsrat. Für keine Arbeitsvertragspartei besteht jedoch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht oder Obliegenheit, die Richtigkeit einer Abmahnung gerichtlich

überprüfen zu lassen. Hat eine Partei zunächst davon abgesehen, die Berechtigung einer Abmahnung gerichtlich überprüfen zu lassen, ist sie aber grundsätzlich nicht gehindert, die Richtigkeit der abgemahnten Pflichtwidrigkeiten in einem späteren Kündigungsschutzprozess zu bestreiten. Eine schriftliche Abmahnung erbringt allein noch keinen Beweis dafür, dass der gerügte Pflichtenverstoß tatsächlich begangen wurde. In einem etwaigen **Kündigungsschutzverfahren** ist es der Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass die Abmahnung berechtigt war.

Wichtiger Hinweis: *Auf Grund der sich ständig weiter entwickelnden Rechtsprechung und Gesetzgebung kann die IG-BCE-Onlineredaktion keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der auf dieser Seite befindlichen Information übernehmen. Wir empfehlen dringend in konkreten Fällen den Rat eines Fachmanns oder einer Fachfrau hinzuzuziehen bzw. sich als IG-BCE-Mitglied an die IG BCE vor Ort zu wenden.*

Im übrigen gelten die Nutzungsbestimmungen von IG-BCE-Online.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.