

Abmahnung – und nun?

Nehmt eine Abmahnung nicht auf die leichte Schulter!

Wer vom Chef eine Abmahnung kassiert, sollte dies nicht auf die leichte Schulter nehmen. Denn Abmahnungen sind der erste Schritt zur Kündigung. Was viele nicht wissen: Häufig werden Abmahnungen rechtswidrig erteilt. Welches Verhalten überhaupt abgemahnt werden darf und wie Betroffene reagieren können, erläutert unser Referent Daniel Feilmeier.



Daniel Feilmeier

Rechtsanwalt & Wirtschaftsmediator

Stand: 3.12.2020

Lesezeit: 02:00 min



Was ist überhaupt eine Abmahnung? Juristen formulieren es so: Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfalle das Arbeitsverhältnis gefährdet sei (Hinweis-, Beanstandungs- und Warnfunktion). Mit der Abmahnung soll der Arbeitnehmer also auf ein Fehlverhalten hingewiesen und vor Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis gewarnt werden. Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes darf nämlich eine Kündigung in der Regel nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeitnehmer vorher Gelegenheit gegeben wurde, sein Verhalten zu ändern (vgl. auch § 314 Abs. 2 S. 1 BGB).

Wer kann eine Abmahnung aussprechen?

Zur Abmahnung berechtigt sind alle Vorgesetzten, die befugt sind, dem Arbeitnehmer Weisungen zu erteilen. Das ist wichtig zu wissen, denn immer wieder gehen Arbeitnehmer vor der irrigen Annahme aus, dass Abmahnungen nur von den Personen erteilt werden können, die auch kündigen dürfen.

Wann ist die Abmahnung wirksam?

- **Schriftlich oder mündlich**

Anders als eine Kündigung muss die Abmahnung nicht unbedingt schriftlich erfolgen, sondern kann auch mündlich gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochen werden. In der Praxis ist es aber meistens so, dass Abmahnungen aus Beweisgründen schriftlich erteilt werden.

- **Eindeutig und bestimmt formuliert**

Nicht jeder Tadel gegenüber dem Arbeitnehmer ist gleich eine Abmahnung. Die Warnfunktion erfordert, dass Abmahnungen eindeutig und bestimmt zu formulieren sind. Dem Arbeitnehmer muss die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung präzise vor Augen geführt werden. Erfolgt die Abmahnung etwa wegen Unpünktlichkeit, ist dies nach Tag und Stunde zu konkretisieren. Beispiel: „Am Montag, dem 21.03.2016, sind Sie um 8.47 Uhr zur Arbeit erschienen. Nach dem Arbeitsvertrag ist Ihr Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr.“ Pauschale Vorwürfe („unpünktlich“) genügen nicht.

- **Keine Fristen, keine Anhörung**

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Abmahnung anzuhören. Auch Fristen bestehen für den Ausspruch einer Abmahnung nicht. Zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weiteren Konsequenzen folgen, können die Warnfunktion der Abmahnung abschwächen. In diesem Fall bedarf es vor Ausspruch der Kündigung eines besonders eindringlichen zusätzlichen Warnhinweises an den Arbeitnehmer.

Abmahnung „verbraucht“ Kündigungsgrund

Mit der Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber in der Regel zugleich auf den Ausspruch der Kündigung aus den gleichen Gründen. Die Abmahnung „verbraucht“ das Fehlverhalten des Arbeitnehmers, so dass eine Kündigung erst auf ein wiederholtes (gleichartiges) Fehlverhalten gestützt werden kann.

Immer wieder hört man das Gerücht, dass es drei Abmahnungen braucht, bevor man gekündigt werden kann. Das stimmt so nicht. Grundsätzlich ist vor Ausspruch einer Kündigung keine bestimmte Anzahl von Abmahnungen erforderlich.

Beteiligung des Betriebsrats

Die Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Auch kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber keine Abschrift der Abmahnung verlangen. Im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor Ausspruch einer späteren verhaltensbedingten Kündigung (vgl. § 102 BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat jedoch über erfolgte Abmahnungen und die Reaktionen des zu kündigenden Arbeitnehmers hierauf zu unterrichten.

Auf eine Abmahnung reagieren

Ist eine Abmahnung in der Welt, sollte sich der Arbeitnehmer genau überlegen, wie er hierauf reagiert. Zunächst ist es wichtig, das Folgende zu wissen: Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, gegen eine aus seiner Sicht unberechtigte Abmahnung vorzugehen.

- **Nichts unternehmen**

Unternimmt der Arbeitnehmer nichts gegen eine Abmahnung, kann der Arbeitgeber nicht davon ausgehen, der Arbeitnehmer räume die erhobenen Vorwürfe ein. Im Einzelfall kann es taktisch sogar ratsam sein, die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen. Denn so muss der Arbeitgeber in einem etwaigen späteren Kündigungsschutzverfahren eventuell nicht nur das Vorliegen des Kündigungsgrundes (§ 1 Abs. 2 S. 4 KSchG), sondern auch das Vorliegen der abgemahnten Pflichtverletzung beweisen. Dies kann nach längerer Zeit dann für den Arbeitgeber schwierig werden, wenn er die Pflichtverletzung nicht aktenmäßig erfasst hat.

- **Gegendarstellung**

Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, unberechtigt abgemahnt worden zu sein, kann er dem Arbeitgeber eine Gegendarstellung zuleiten. Diese hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers der Personalakte beizufügen, vgl. § 83 Abs. 2 BetrVG. Aber Achtung: Bei der Formulierung einer Gegendarstellung ist besondere Sorgfalt geboten. Der Arbeitnehmer sollte hier keinesfalls eine Entschuldigung verfassen und damit das Fehlverhalten eingestehen, noch emotional veranlasste Beleidigungen des Arbeitgebers oder anderer Personen einfließen lassen.

- **Anspruch auf Entfernung**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer auch die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Der Entfernungsanspruch besteht, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht. Obschon keine Regelfrist existiert, wird letzteres in der Regel angenommen, wenn der abgemahnte Vorfall mehr als zwei Jahre zurückliegt. Kommt der Arbeitgeber einer Aufforderung, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, nicht nach, trägt er in einem sich anschließenden Prozess die Darlegungs- und Beweislast für die in der Abmahnung aufgestellten Tatsachenbehauptungen.

Ganz wichtig: Ruhe bewahren

Egal, welchen Weg man nach dem Erhalt einer Abmahnung einschlägt: In jedem Fall sollte ein abgemahnter Arbeitnehmer zunächst Ruhe bewahren. Unüberlegte „Schnellschüsse“ können mehr schaden als nutzen. Im Zweifel sollte man seinen Betriebsrat aufsuchen und sich erforderlichenfalls anwaltlich beraten lassen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de