

Von der Abmahnung zur Kündigung: Disziplinarmaßnahme oder Mittel zum Zweck?

Verhaltensbedingte Kündigung

Welches Fehlverhalten darf ein Arbeitgeber mit Abmahnung sanktionieren? Was passiert danach? Nicht jede Abmahnung ist nur ein Warnschuss. Rechtlich gesehen bedeutet sie sehr viel mehr. Oft endet das Ganze mit einer verhaltensbedingten Kündigung.



Christian Schulz
Redakteur

Stand: 14.7.2014



© fovito - Fotolia.com

Eine Abmahnung ist arbeitsrechtlich gesehen eine Rüge des Arbeitnehmerverhaltens durch den Arbeitgeber. Sie muss inhaltlich auf konkreten Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers beruhen, sowie diesen auffordern sich zu bessern und sich in Zukunft vertragsgemäß zu verhalten. Weiterhin muss sie vor künftigen Verstößen warnen und deutlich machen, dass im Falle einer Wiederholung eine verhaltensbedingte Kündigung droht.

Der zuständige Disziplinarvorgesetzte ist dabei nicht an eine bestimmte Form gebunden. Er kann eine Abmahnung also grundsätzlich sowohl mündlich als auch schriftlich erteilen. In den meisten Fällen bevorzugen Arbeitgeber jedoch aus Beweisgründen schriftliche und unterschriebene Abmahnungen.

Welche Gründe gibt es für eine Abmahnung und wie sieht es mit den rechtlichen Folgen aus?

Mögliche Abmahnungsgründe ergeben sich aus dem Verhalten, welches dem Mitarbeiter seitens des Arbeitgebers vorgeworfen wird: Beweisbare Fehler oder Leistungsmängel, Bummellei, Unpünktlichkeit, Nichteinhaltung von Arbeitszeiten oder falsche Angaben über diese, ausbleibende oder vorgeschobene Krankmeldungen, Ignorieren von Arbeitsanweisungen oder gar strafrechtliche Verfehlungen, wie z.B. der Diebstahl von Betriebseigentum.

Die Beweislast für die Berechtigung einer Abmahnung liegt beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss die Abmahnung nicht tatenlos hinnehmen. Der Arbeitnehmer kann sich gegen ungerechtfertigte Abmahnungen wehren und eine Gegendarstellung einreichen, die in die Personalakte aufgenommen wird. Auch vom Arbeitnehmer verlangt der Gesetzgeber hierbei keine gesonderte Form. Der Arbeitgeber muss zwar nicht auf eine solche Gegendarstellung eines Mitarbeiters reagieren, allerdings ist er nach § 83 BetrVG verpflichtet, sie in die Personalakte aufzunehmen.

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Rücknahme einer unberechtigten Abmahnung bzw. nach einem gewissen Zeitablauf gegebenenfalls deren Löschung aus der Personalakte, da es sich bei einer Abmahnung gesetzlich gesehen um die Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung handelt. Entscheidend sind hier aber immer die Umstände des Einzelfalls und die Schwere des Fehlverhaltens. Eine verhaltensbedingten Kündigung kann ausgesprochen werden, wenn auf den Abmahnungsgrund weitere gleichartige Pflichtverletzungen folgen. Der Arbeitgeber muss jedoch abwägen, ob nicht mildere Mittel ausreichen, wie beispielsweise eine (weitere) Ermahnung ohne arbeitsrechtliche Folgen. Ist dies in seinen Augen nicht der Fall, so hat er auch dies nachzuweisen.

Außerordentliche (fristlose) Kündigungen werden fast immer verhaltensbedingt begründet

Eine außerordentliche Kündigung ist nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) nur aus „wichtigem Grund“ möglich. Zudem gelten alle weiteren Anforderungen, die an eine außerordentliche Kündigung zu stellen sind. In der Praxis sind außerordentliche Kündigungen sogar fast ausschließlich im Falle des Vorliegens von verhaltensbedingten Gründen möglich.

Dies bedeutet eine einseitige Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei der weder eine gesetzliche noch eine im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegte Kündigungsfrist eingehalten wird. Eine fristlose Kündigung kann nur dann erfolgen, wenn alle angemessenen Alternativen unmöglich sind und zuvor eine Frist zur Behebung des Problems ohne Erfolg verstrichen ist oder dem Mitarbeiter erfolglos eine Abmahnung erteilt wurde. Einzig bei besonders schweren Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten, bei denen dem Arbeitnehmer klar gewesen sein musste, dass sie vom Arbeitgeber nicht hinnehmbar sind, ist eine Abmahnung entbehrlich. Als Beispiel hierfür sei ein tätlicher Angriff auf Kollegen genannt (BAG vom 6.10.2005, 2 AZR 280/04).

Verhaltensbedingte Kündigung: Was kann der Betriebsrat tun?

Nach § 102 BetrVG ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, so hat er diese dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Kalendertagen schriftlich mitzuteilen. Tut er

dies nicht, so gilt nach Ablauf der Frist seine Zustimmung als erteilt. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung ist gegen eine außerordentliche Kündigung ein Widerspruch nicht möglich. Die Bedenken müssen allerdings der Personalakte hinzugefügt werden. Dies kann bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung von hoher Relevanz sein.

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025