

Die Abmahnung

Im täglichen Arbeitsleben kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen sich der Arbeitnehmer nicht vertragsgemäß verhält. Tückisch für den Arbeitgeber ist hierbei, dass regelmäßig von ihm hingenommene Vertragsverstöße des Arbeitnehmers zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages führen können. Das eigentlich vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers würde somit durch die Duldung des Arbeitgebers legalisiert. Die anfänglich vielleicht gut gemeinte Nachsicht des Chefs wird dann ganz schnell zum arbeitsrechtlichen Boomerang. Wer als Arbeitgeber eine solche Situation verhindern will, muss klarstellen, dass er ein derartiges Verhalten nicht duldet. Er muss rügen, oder anders ausgedrückt, eine Abmahnung aussprechen.

Definition

Eine Abmahnung ist eine unzweifelhaft erkennbare Beanstandung einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, verbunden mit dem Hinweis, dass im Wiederholungsfalle der Inhalt oder Bestand des Arbeitsvertrages gefährdet sei. Eine Abmahnung bedingt, dass es sich beim Fehlverhalten um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt. Ferner muss eine Wiederherstellung des gestörten Vertrauensverhältnisses zu erwarten sein.

Spricht ein Arbeitgeber eine Abmahnung aus, so verzichtet er damit konkludent auf sein Kündigungsrecht wegen des mit der Abmahnung geahndeten Verstoßes. Die Abmahnung verbraucht die Kündigung für diesen Verstoß. Eine Abmahnung mit gleichzeitiger Kündigung ist somit nicht möglich.

Für die Abmahnung gibt es keine spezifische Formvorschrift, so dass auch eine mündlich ausgesprochene Abmahnung durchaus rechtswirksam ist. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich jedoch immer, die Abmahnung in Schriftform zu verfassen und sich den Empfang quittieren zu lassen, da der Abmahnende die Beweislast des Zuganges trägt.

Abmahnung als mögliche Vorstufe zur Kündigung

Durch die Abmahnung wird dem Arbeitnehmer sein vertragswidriges Verhalten verdeutlicht und er wird dadurch gleichzeitig in die Lage versetzt, sein Verhalten zu kor-

rigieren. Geschieht dies nicht, dann ist bei künftigen gleichartigen Verstößen unter Umständen eine Kündigung möglich. Gleichartig bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, dass es sich um identische Verstöße handeln muss. Die Verstöße müssen lediglich vergleichbar sein¹.

Beispiel 1:

Die Helferin Tranig kommt regelmäßig deutlich verspätet zum Dienstbeginn in die Praxis. Wegen dieser Pflichtverletzungen wurde sie bereits mehrfach abgemahnt. Nun verlässt sie ihren Arbeitsplatz unentschuldigt viel zu früh. In diesem Falle kann der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, da seine Angestellte mehrfach wegen einer vergleichbaren Pflichtverletzung abgemahnt wurde.

Beispiel 2 :

Die Helferin Tranig wurde, wie in Beispiel 1 erläutert, mehrfach wegen Unpünktlichkeit abgemahnt. Nun legt sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verspätet vor. In diesem Fall kann der Arbeitgeber nur mit einer weiteren Abmahnung reagieren, da die verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mit der Unpünktlichkeit vergleichbar ist.

Wie viele erfolglose Abmahnungen notwendig sind, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen. Gemäß einer Entscheidung des BAG² muss einer verhaltensbedingten Kündigung mindestens eine erfolglose Abmahnung wegen eines gleichartigen Verstoßes vorausgehen. Als grobe Orientierungshilfe mag in diesem Zusammenhang die Schwere des Verstoßes dienen. Je schwerer der Verstoß, desto weniger Abmahnungen sind erforderlich. Bei leichten Pflichtverletzungen (insb. bei Nebenpflichten, wie der rechtzeitigen Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen) sind u.U. eine Vielzahl von Abmahnungen erforderlich, bevor eine Kündigung erfolgreich ausgesprochen werden kann.

Anforderungen an den Inhalt einer Abmahnung

Vereinfacht ausgedrückt, besteht eine Abmahnung aus vier Teilen :

- der genauen Beschreibung des Fehlverhaltens

¹ BAG v. 27.02.1985 – 7 AZR 525/83

² BAG v. 29.05.1985 – 7 AZR 251/84

(Wer hat wann – wo – welchen Fehler gemacht ?)

- der rechtlichen Bewertung des Fehlverhaltens
(„Mit Ihrem Verhalten verstoßen Sie gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten“)
- der Aufforderung, sich künftig vertragskonform zu verhalten
- der unmissverständlichen Sanktionsandrohung für den Wiederholungsfall.

Die Beschreibung des Fehlverhaltens muss so abgefasst sein, dass der Arbeitnehmer zweifelsfrei erkennen kann, was ihm vorgeworfen wird und wie er sein Verhalten künftig zu ändern hat. Es ist daher unabdingbar, dass das Fehlverhalten detailliert, am Besten mit Datum, Uhrzeit, Ort des Geschehens etc. beschrieben wird. Pauschale Vorwürfe, wie „Unzuverlässigkeit“, „Unpünktlichkeit“ oder „mangelnder Arbeitseinsatz“, ohne weitere Spezifizierung, lassen die Abmahnung ins Leere laufen.

Ein Muster für eine Abmahnung wegen unerlaubten Fehlens könnte wie folgt aussehen:

Sehr geehrte Frau Tranig,

am 10.03.2003 sind Sie unentschuldig nicht zum Dienst erschienen, obwohl Sie an diesem Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet waren. Ihr unentschuldigtes Fernbleiben der Arbeit stellt einen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

Ich werde künftig gleiche oder andere Pflichtverletzungen nicht mehr hinnehmen und fordere Sie deshalb auf, sich künftig vertragsgetreu zu verhalten. Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass bei erneuten Pflichtverletzungen arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen.

Unterschrift des Arbeitgebers

Im obigen Beispiel droht der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Konsequenzen an. Durch diese Formulierung lässt er bewusst offen, ob er im Wiederholungsfalle noch mal abmahnt oder gleich kündigt. Eine solche Vorgehensweise ist im Hinblick auf die erste Abmahnung ratsam. Droht der Arbeitgeber gleich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so steigert dies zwar die Warnfunktion der Abmahnung, jedoch setzt er sich selbst auch unter Zugzwang. Um seine Glaubwürdigkeit zu wahren, müsste er im Wiederholungsfalle kündigen.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Gründe, die ihn zur Abmahnung berechtigen, sollte er dies mit einzelnen Abmahnungen ahnden. Beinhaltet eine Abmahnung mehrere Pflichtverletzungen, ist sie insgesamt unwirksam, wenn es dem Abgemahnten auch nur gelingt, einen einzigen Vorwurf zu entkräften³.

Anhörung des Mitarbeiters

Grundsätzlich ist eine Anhörung des Arbeitnehmers vor der Abmahnung erforderlich. Geschieht dies nicht, und nimmt der Arbeitgeber die Abmahnung in die Personalakte auf, ist diese formell unwirksam und muss auf Wunsch des Arbeitnehmers entfernt werden. Eine wegen Nichtanhörung des Arbeitnehmers formell unwirksame Abmahnung entfaltet jedoch dennoch die erforderliche Warnfunktion vor einer verhaltensbedingten Kündigung. Gibt ein von der Abmahnung betroffener Arbeitnehmer eine Gegendarstellung ab, die sein Arbeitgeber für unzutreffend hält, so ist die Gegendarstellung der Personalakte hinzuzufügen. Hält ein Arbeitnehmer seine Abmahnung für nicht gerechtfertigt, ist er nicht zur Gegendarstellung oder gar gerichtlichen Überprüfung verpflichtet. Er kann die Rechtmäßigkeit der Abmahnung immer noch in einem späteren Kündigungsschutzprozess bestreiten⁴.

Entbehrlichkeit der Abmahnung im Einzelfall

Grundsätzlich muss einer fristlosen Kündigung wegen Verstößen im Leistungs- oder Verhaltensbereich mindestens eine Abmahnung vorausgehen. In besonderen Einzelfällen ist diese jedoch entbehrlich. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer deutlich zu erkennen gibt, dass er nicht gewillt ist, sich vertragsgerecht zu verhalten, oder wenn er die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens durchaus kannte und dennoch seine Pflichtverletzung hartnäckig und uneinsichtig weiter betreibt. Auch bei besonders schwerwiegenden Fehlverhalten ist eine Abmahnung entbehrlich. Dies gilt für Fehlverhalten, bei denen der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen konnte, dass der Arbeitgeber sein Verhalten nicht hinnehmen wird. Denkbar sind hier zum Beispiel Vorkommnisse wie Diebstahl, Unterschlagung, tätlicher Angriff oder schwere Beleidigung. In diesen Fällen dürfte die Abmahnung weder geeignet noch in der Lage sein, das gestörte Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder herzustellen. Daher kann hier eine fristlose Kündigung direkt ausgesprochen werden.

³ BAG v. 13.03.1991, 5 AZR 133/90

⁴ BAG v. 13.07.1987, DB 87, 1495

Zeitliche Dauer einer Abmahnung

Die Auswirkung einer Abmahnung ist zeitlich begrenzt. Leider hat der Gesetzgeber keine Regelfrist festgelegt, innerhalb derer die Abmahnung ihre Wirkung verliert. Entscheidend sind in diesem Zusammenhang allein die Umstände des Einzelfalles.

Eine Abmahnung kann ihre Wirkung verlieren, wenn der Arbeitnehmer längere Zeit unbeanstandet seine Pflichten erfüllt hat und nicht wieder in sein altes Fehlverhalten zurückgefallen ist.

Beispiel:

Die Helferin Tranig wurde vor vier Jahren wegen unentschuldigter Fehllens abgemahnt. Nach der Abmahnung erfolgte eine Verhaltensbesserung. Heute fehlt sie erneut unentschuldigter.

In diesem Falle kann der Arbeitgeber nicht sofort eine Kündigung aussprechen, die sich auf die frühere Abmahnung stützt. Durch das Wohlverhalten der letzten Jahre hat die Abmahnung ihre Wirkung verloren. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle erneut abmahnen.

Ein Recht aus der Abmahnung kann ebenfalls verwirken, wenn der Arbeitgeber weitere Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers oder anderer Mitarbeiter unbeanstandet hinnimmt.

Ist das Recht aus einer Abmahnung verwirkt, bedarf eine verhaltensbedingte Kündigung einer erneuten vorangegangenen vergeblichen Abmahnung.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass einem Arbeitgeber im Falle einer anstehenden Abmahnung nur zu höchster Sorgfalt geraten werden kann. Insbesondere die rechtlichen Anforderungen an die Beschreibung des Fehlverhaltens sind sehr hoch. Ferner sollte penibel darauf geachtet werden, dass für den wiederholten Pflichtverstoß arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht werden. Fehlt diese Androhung, so handelt es sich nicht um eine kündigungsvorbereitende Abmahnung, sondern vielmehr um eine arbeitsrechtlich eher unbedeutende Ermahnung. Auch der Anhörungspflicht des Mitarbeiters sollte im Vorfeld der Abmahnung genüge getan werden, um eventuelle Komplikationen zu vermeiden.

Selbstverständlich kann und will dieser Artikel keine juristische Beratung ersetzen. Bei sich abzeichnenden Problemen im Bereich Abmahnung / Kündigung sollte daher frühzeitig der Kontakt zu einem Fachanwalt für Arbeitsrecht hergestellt werden, um eine optimale Wahrung der eigenen Interessen zu gewährleisten.

Michael Behring
Diplom-Wirtschaftsjurist (FH)
Diplom-Betriebswirt (FH)