

Arbeitsrecht kompakt: Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Abmahnungen spielen im Arbeitsleben eine bedeutende Rolle, vor allem im Vorfeld einer Kündigung. Daneben ist die Abmahnung auch ein Mittel der Personalführung, soll sie doch den Arbeitnehmer zu einem vertragsgemäßen Verhalten in der Zukunft bewegen. Zudem gibt sie als Bestandteil der Personalakte ein Bild über die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers und kann so sein berufliches Fortkommen erheblich beeinträchtigen, insbesondere dann, wenn die Abmahnung im Arbeitszeugnis erwähnt wird.

1. Begriff

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise die Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht beanstandet und zugleich darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Wie diese Begriffsbestimmung zeigt, hat die Abmahnung im Wesentlichen drei Funktionen, nämlich den Arbeitnehmer für ein bestimmtes Fehlverhalten zu rügen (Rügefunktion), ihm Gelegenheit zu geben, sich in Zukunft wieder vertragsgemäß zu verhalten (Ermahnungsfunktion), und ihn zu warnen, dass im Wiederholungsfall Konsequenzen bis hin zur Kündigung drohen (Warnfunktion).

Wird der Arbeitnehmer nur gerügt, aber nicht gewarnt, dann liegt eine Ermahnung vor. Sie ist eine bloße Vorstufe der Abmahnung und hat – da sie keine Kündigungsandrohung enthält – keine kündigungsrechtliche Relevanz.

2. Wirksamkeitsvoraussetzungen

Eine Abmahnung ist nur wirksam, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

Abgemahnt werden kann jedes vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers, gleich, ob es sich um die Verletzung der Arbeitspflicht oder die Nichtbeachtung einer vertraglichen Nebenpflicht handelt.

Beispielhaft seien genannt: Leistungsmängel, unentschuldigtes Fehlen oder Zuspätkommen, eigenmächtiger Urlaubsantritt, Trunkenheit bei der Arbeit, Nichtbefolgung von Arbeitsanweisungen, Vortäuschen einer Krankheit.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Ausreichend ist, dass der abgemahnte Sachverhalt auf Tatsachen gestützt wird, die den erhobenen Vorwurf objektiv rechtfertigen.

b) Konkrete Bezeichnung des Fehlverhaltens

Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Fehlverhalten ihm vorgeworfen wird. Hierzu muss der Arbeitgeber den Sachverhalt exakt nach Ort, Zeit und den beteiligten Personen umschreiben sowie erklären, welches Verhalten er in Zukunft von dem Arbeitnehmer erwartet.

Floskeln wie „Der Umgang mit Kunden ließ zu wünschen übrig“ oder „Sie haben sich als unzuverlässig erwiesen“ genügen also nicht.

Rügt der Arbeitgeber mehrere Pflichtverletzungen in einer Abmahnung, dann ist die gesamte Abmahnung unwirksam, wenn sich später auch nur ein Vorwurf als falsch erweist.

c) Verhältnismäßigkeit

Die Abmahnung muss ebenso wie eine Kündigung verhältnismäßig sein. So darf der Arbeitnehmer bei allenfalls geringfügigen oder bedeutungslosen Pflichtverletzungen nur ermahnt, nicht aber abgemahnt werden. Andererseits ist eine Abmahnung nicht schon deshalb unverhältnismäßig, weil das gerügte Fehlverhalten auch im Wiederholungsfall keine Kündigung rechtfertigt.

d) Abmahnung durch Abmahnungsberechtigten

Zur Abmahnung sind nur solche Personen berechtigt, die dem Arbeitnehmer auch kündigen (Dienstvorgesetzte, z. B. Personalchef) oder ihm verbindliche Anweisungen betreffend den Ort, die Zeit sowie die Art und Weise der Arbeitsleistung erteilen (Fachvorgesetzte, z. B. Abteilungsleiter) dürften.

e) Zugang der Abmahnung

Die Abmahnung muss zwar nicht schriftlich erfolgen (was aus Beweisgründen jedoch stets geschieht), sie muss dem Arbeitnehmer aber zugehen und zur Kenntnis gelangen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, ist die Abmahnung deshalb zu übersetzen.

Dagegen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Abmahnung nicht anhören.

f) Frist

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers innerhalb einer bestimmten Frist abzumahnern. Gleichwohl kann er sein Rügerecht verwirken, wenn er längere Zeit untätig bleibt und der Arbeitnehmer deshalb davon ausgehen kann, der Arbeitgeber habe ihm sein Fehlverhalten verziehen.

Wann dies der Fall ist, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden: So ist ein Zuwarten des Arbeitgebers von 8 Wochen nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts unschädlich, während etwa das Landesarbeitsgericht Nürnberg das Rügerecht jedenfalls nach 6 Monaten als verwirkt angesehen hat.

3. Abmahnung und Kündigung

Spricht der Arbeitgeber für eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers eine Abmahnung aus, dann kann wegen des abgemahnten Sachverhalts nicht mehr gekündigt werden: Denn zum einen bringt der Arbeitgeber hierdurch zum Ausdruck, dass er das Fehlverhalten als noch nicht ausreichend für eine Kündigung ansieht. Zum anderen muss dem abgemahnten Arbeitnehmer grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, sich zukünftig vertragsgemäß zu verhalten, was voraussetzt, dass wegen der abgemahnten Pflichtverletzung nicht zugleich gekündigt wird.

Eine andere Frage ist, ob dem Arbeitnehmer erst gekündigt werden darf, wenn er zuvor abgemahnt worden ist.

Diese Frage stellt sich überhaupt nur, soweit es um ordentliche Kündigungen (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) aus verhaltensbedingten Gründen (Fehlverhalten, das der Arbeitnehmer steuern und damit abstellen kann) im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes oder um fristlose Kündigungen geht. Bei ordentlichen Kündigungen während der Probezeit oder in Kleinbetrieben ist also eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich.

Hinzuweisen ist darauf, dass die Abmahnung ohnehin nur eine von mehreren Kündigungsvoraussetzungen darstellt. Ist eine Abmahnung zwar wirksam und für die Kündigung auch erforderlich, dann kann die Kündigung gleichwohl noch aus anderen Gründen unwirksam sein.

Eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitnehmers setzt aufgrund des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und der Ermahnungsfunktion der Abmahnung in der Regel voraus, dass er zuvor wegen einer gleichartigen Pflichtverletzung abgemahnt worden ist. Denn würde dem Arbeitnehmer ohne vorherige Abmahnung sofort gekündigt werden, dann erhielte er gerade keine zweite Chance, sich zu ändern und in Zukunft wieder vertragsgemäß zu verhalten. Durch die vorherige Abmahnung aber ist der Arbeitnehmer gewarnt, dass der Arbeitgeber sein Verhalten missbilligt und im Wiederholungsfall kündigen wird. Auch rechtfertigt regelmäßig erst die erfolglose – weil vom Arbeitnehmer nicht beachtete – Abmahnung die für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderliche Prognose, dass sich der Arbeitnehmer in Zukunft weiterhin vertragswidrig verhalten werde.

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt weiterhin voraus, dass der Arbeitnehmer trotz Abmahnung weitere gleichartige Pflichtverletzungen begangen hat. Insoweit muss zwischen Abmahnungssachverhalt und Kündigungssachverhalt ein innerer Zusammenhang bestehen.

Wer also bisher nur wegen Zuspätkommens abgemahnt worden ist, kann nicht gekündigt werden, weil er erstmals nicht an einer dienstlichen Besprechung teilgenommen hat. Gleichartigkeit in diesem Sinne bedeutet aber nicht Identität, weshalb gleichartige Pflichtverletzungen bereits dann gegeben sein können, wenn sie auf einer Ebene liegen und Ausdruck einer spezifischen Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers sind. So besteht Gleichartigkeit, wenn der Arbeitnehmer zuvor wegen Unpünktlichkeit abgemahnt worden ist und nun wegen vorzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes gekündigt werden soll.

Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist die Abmahnung allerdings dann **entbehrlich**, wenn sie ihren Zweck offensichtlich nicht erfüllen kann. Dies ist der Fall, wenn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, dass er selbst ohne Weiteres die Rechtswidrigkeit seines Handelns erkennen und nicht ernstlich erwarten kann, dass der Arbeitgeber es hinnehmen werde (Beispiele: strafbare Vermögensdelikte gegen den Arbeitgeber wie Diebstahl oder Unterschlagung, Tötlichkeiten gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitskollegen). Die Abmahnung ist ferner entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtverletzungen hartnäckig und uneinsichtig fortsetzt, obwohl er weiß, dass er hierdurch gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt.

Grundsätzlich genügt bereits eine Abmahnung, um den Arbeitnehmer zu einem vertragsgemäßen Verhalten aufzufordern. Unzutreffend ist daher die Ansicht, es müsse immer drei Mal abgemahnt werden, ehe gekündigt werden könne.

Hier liegt die Gefahr für den Arbeitgeber: Je mehr Abmahnungen er wegen gleichartiger Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers ausspricht, desto mehr schwächt er die Warnfunktion der Abmahnung ab. Folge ist dann, dass die letzte vor der Kündigung ausgesprochene Abmahnung besonders eindringlich gewesen sein muss („letzte Abmahnung“), andernfalls ist die Kündigung bereits mangels vorheriger Abmahnung (mit Warnfunktion) unwirksam.

4. Wirkungsdauer der Abmahnung

Die Rüge- und Warnfunktion einer Abmahnung kann an Wirkung verlieren, wenn sich der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Abmahnung längere Zeit vertragsgerecht verhalten hat.

In der Praxis wird vielfach angenommen, eine Abmahnung verliere bereits nach zwei Jahren ihre Wirkung und sei deshalb aus der Personalakte des Arbeitnehmers zu entfernen. Tatsächlich gibt es aber keine Regelfrist, nach deren Ablauf sich der Arbeitgeber nicht mehr auf die Abmahnung berufen kann.

Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitnehmer davon ausgehen kann, dass das einst abgemahnte Verhalten inzwischen verziehen wurde oder aufgrund geänderter Umstände (z. B. neue Arbeitsanweisung) nunmehr geduldet wird.

5. Reaktion des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, sich gegen die Abmahnung zu wehren. In einem späteren Kündigungsschutzprozess kann er immer noch die Rechtmäßigkeit der Abmahnung als Bestandteil der Kündigung bestreiten und so den Arbeitgeber zwingen, die in der Abmahnung erhobenen Vorwürfe zu beweisen.

Der Arbeitnehmer kann aber auch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte klagen. Der Arbeitgeber muss dann darlegen und beweisen, dass der in der Abmahnung geschilderte Sachverhalt zutreffend ist und einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten begründet.

Der Arbeitnehmer kann ferner eine schriftliche Gegendarstellung fertigen und vom Arbeitgeber verlangen, diese in die Personalakte zu nehmen.

Schließlich kann er sich beim Betriebsrat beschweren. Der Betriebsrat kann dann die Beschwerde aufgreifen und versuchen, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

Rechtsanwalt Marco Pape

Kanzlei Rüter & Pape

Lange Str. 31

60311 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 21 93 79 60

Telefax: 069 / 21 93 79 61

<http://www.rp-anwaelte.de>

info@rp-anwaelte.de

Stand: 07.12.2009