

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:



- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



**KREISHANDWERKERSCHAFT
Bonn · Rhein-Sieg**

Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnersgesellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Die Abmahnung

**10 Fragen
und Antworten**

1. WAS KANN ABGEMAHNT WERDEN?

Abmahnungsfähig sind zunächst alle Pflichtverletzungen im Verhaltens- und Leistungsbereich. Zum Beispiel die verspätete Arbeitsaufnahme, das Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen, verspätete Krankmeldungen, Störungen des Betriebsfriedens, Verstöße gegen Rauch- oder Alkoholverbote sowie Beleidigungen. Kommt es zu Pflichtverletzungen im Vertrauensbereich, ist die Rechtsprechung deutlich strenger. Hier ist in vielen Fällen eine vorherige Abmahnung entbehrlich. Beispiele sind etwa strafbare Handlungen wie Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug. Auch die Annahme von Schmiergeldern, Verrat von Betriebsgeheimnissen oder sexuelle Belästigungen fallen in den Vertrauensbereich. Im Grundsatz gilt: Liegt ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers vor und kann eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden, muss vorab abgemahnt werden.

2. WER DARF ABMAHNEN?

Abmahnungsberechtigt ist nicht nur der Arbeitgeber selbst, sondern jeder Vorgesetzte, der gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer weisungsbefugt ist. Auch ein vom Arbeitgeber beauftragter Rechtsanwalt kann eine Abmahnung aussprechen.

3. WIE OFT MUSS ABGEMAHNT WERDEN?

Es gibt keine bestimmte Mindestanzahl an Abmahnungen. Die vielfach angenommene Regel, wonach eine Kündigung erst nach drei Abmahnungen ausgesprochen werden kann, ist unzutreffend. Maßgeblich sind vielmehr die konkreten Umstände des Einzelfalls.

Bei gravierenden Verstößen kann bereits beim ersten Wiederholungsfall gekündigt werden. Bei Bagatellen muss mehrfach abgemahnt werden.

Im Übrigen können zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen folgen, kontraproduktiv sein. Sie schwächen nämlich die Warnfunktion der Abmahnung so ab, dass u. U. trotz eines weiteren Vertragsverstößes nicht gekündigt werden kann. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen die letzte Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung besonders eindringlich gestalten (eindringliches Abmahnungsgespräch, besonders hervorgehobener Text „letztmalige Abmahnung“ etc.).

In der Wartezeit (die ersten sechs Monate der Beschäftigung) und in Kleinbetrieben (regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer) ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nicht erforderlich, davon ist sogar abzuraten.

4. PAUSCHALE VORHALTUNGEN NICHT AUSREICHEND

Die Abmahnung muss inhaltlich konkret sein und es dem Arbeitnehmer ermöglichen, nachzuvollziehen, welche Verfehlungen ihm vorgeworfen werden. Jegliche pauschalen Vorhalte führen zur Unwirksamkeit der Abmahnung. Dies gilt insbesondere für Vorwürfe wie bspw. „Sie kommen dauernd zu spät“ oder aber „Ihre Arbeitsleistung lässt zu wünschen übrig“. Solche Vorwürfe mögen ein grundsätzlich gestörtes Vertrauensverhältnis belegen, sind aber als wirksame Abmahnung untauglich. Die einzelnen Vorwürfe sollten mit der Angabe von Datum und ggf. Uhrzeit/Dauer präzisiert werden.

5. WELCHE FRISTEN GELTEN?

Es gibt keinerlei Fristen, innerhalb der eine Abmahnung erklärt werden muss. Auch nach Ablauf von zwei oder drei Wochen kann eine Abmahnung daher noch erteilt werden. Das Abmahnungsrecht verwirkt jedoch, wenn der Arbeitgeber durch sein Verhalten zu erkennen gegeben hat, dass er die Angelegenheit nicht mehr verfolgen möchte.

6. EINZEL- ODER SAMMELABMAHNUNGEN?

Arbeitgeber mahnen häufig mehrere Pflichtverletzungen gesammelt in einem Abmahnungsschreiben ab. Damit sind jedoch erhebliche Risiken verbunden. In der Rechtsprechung besteht Einigkeit, dass eine Abmahnung bereits dann unwirksam ist, wenn sie mehrere Vorwürfe enthält und sich im Prozess auch nur einer davon als unhaltbar erweist. Es ist daher zu empfehlen, mehrere Pflichtverletzungen mit mehreren einzelnen Abmahnungen abzumahn.

7. FEHLENDE KÜNDIGUNGSANDROHUNG

Abmahnungen sind nur dann formell wirksam, wenn am Ende konkret die Kündigung für den Wiederholungsfall angedroht wird. In vielen Fällen wird dieser Satz schlicht vergessen oder aber aus anderen Gründen nicht aufgenommen. Dies führt zur Unwirksamkeit der Abmahnung. Die Kündigungsandrohung muss als solche verstanden werden können. Werden lediglich „arbeitsrechtliche Konsequenzen“ angedroht, ist dies nicht ausreichend.

8. MÜNDLICHE ABMAHNUNG?

Eine Abmahnung kann formfrei ausgesprochen werden. Auch die mündliche Abmahnung ist damit wirksam. Wird aber der Ausspruch einer mündlichen Abmahnung bestritten, muss der Arbeitgeber Beweis antreten. Dies wird ihm nur möglich sein, wenn bei dem Abmahnungsgespräch weitere Zeugen zugegen waren.

9. WANN WIRD EINE ABMAHNUNG UNWIRKSAM?

Die Wirkung einer Abmahnung ist zeitlich begrenzt. Welche Fristen gelten, hängt aber nach der Rechtsprechung von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere der Art der Verfehlung und des Verhaltens des Arbeitgebers im Anschluss an die Abmahnung. Als Faustformel gilt: Spätestens nach zwei Jahren verliert eine Abmahnung ihre kündigungsschutzrechtliche Wirkung, wenn es zwischenzeitlich nicht zu weiteren Verfehlungen gekommen ist.

10. WELCHE RECHTE STEHEN DEM ARBEITNEHMER ZU?

Auf die Unwirksamkeit einer Abmahnung kann sich der Arbeitnehmer Monate oder gar Jahre später noch berufen. Ihm steht es frei, eine Gegendarstellung zur Personalakte zu reichen. Er kann die Beseitigung und Rücknahme einer ungerechtfertigten Abmahnung verlangen und hierzu eine Abmahnungsklage beim Arbeitsgericht erheben. Die Kosten einer Abmahnungsklage belaufen sich bei einem Bruttomonatsgehalt von bspw. 3.000,00 € und einer Einigung im Prozess auf 948,43 € brutto, Gerichtskosten entstehen in diesem Fall wegen der Einigung keine.