

## Abmahnung im Arbeitsrecht



© rangizzz - Fotolia.com

### Funktion der Abmahnung

Vor Ausspruch einer Kündigung aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, ist als milderer Mittel grundsätzlich eine Abmahnung auszusprechen. Die Abmahnung ist soweit als Vorstufe zu einer Kündigung entwickelt worden. Sie hat den Sinn, dem Arbeitnehmer einen Vertragsverstoß vor Augen zu führen (Bestandsfunktion) und ihm gleichzeitig aufzuzeigen, dass er im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss (Warnfunktion), vgl. BAG, Urteil vom 19.04.2012 – 2 AZR 258/11. Wenn aus anderen als verhaltensbedingten Gründen, also z. B. betriebsbedingt oder personenbedingt, eine Kündigung erfolgt soll, so ist eine Abmahnung nicht erforderlich, da diese Kündigungen nicht mit einem schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers begründet werden.

### Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Es gibt jedoch auch so schwerwiegende Verstöße, bei denen eine Abmahnung vor der Kündigung nicht erforderlich ist, weil der Arbeitnehmer von vornherein mit einer Duldung seines Verhaltens nicht rechnen konnte. Hierbei handelt es sich insbesondere um Verstöße, die den Vertrauensbereich betreffen (z. B. Vermögensstraftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen, Spesenbetrug, Missbrauch von Kontrolleinrichtungen).

### Form und Inhalt einer Abmahnung

Im Hinblick auf die Beanstandungs- und Warnfunktion der Abmahnung muss der Sachverhalt, der den Gegenstand der Abmahnung bildet, so genau wie möglich beschrieben werden. Der Arbeitnehmer soll daraus klar erkennen können, was an seinem Verhalten beanstandet wird und auch konkret wissen, was er in Zukunft unterlassen bzw. verbessern soll. Diesem inhaltlichen Bestimmtheitserfordernis genügen daher pauschale Behauptungen, wie z. B. schlechte Arbeitsleistungen, nicht hinnehmbares Verhalten oder Unzuverlässigkeit, nicht.

Die Einhaltung einer bestimmten Form ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Abmahnung. Auch mündliche Abmahnungen sind wirksam. Aus Beweisgründen sollten Abmahnungen aber schriftlich erteilt werden. Mündliche Abmahnungen sollten entweder unter Zeugen erfolgen oder schriftlich wiederholt werden. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen.

## Wer darf abmahnen?

Abmahnungsberechtigt sind nach herrschender Meinung nicht nur kündigungsberechtigte Personen, sondern alle Mitarbeiter, die nach ihrer Aufgabenstellung befugt sind. Anweisungen wegen des Ortes, der Zeit sowie der Art und Weise der zu verrichtenden Tätigkeit zu erteilen.

## Ansprechpartner

### **Sebastian Greif**

Telefon: +49 2151 635-410  
Telefax: +49 2151 635-44410  
E-Mail: greif@mittlerer-niederrhein.ihk.de  
Nordwall 39  
47798 Krefeld

### **Ass. jur. Nadja Carolin Herber**

Telefon: +49 2151 635-414  
Telefax: +49 2151 635-44414  
E-Mail: herber@mittlerer-niederrhein.ihk.de  
Nordwall 39  
47798 Krefeld

## Dokument-Infos

Webcode: 14382  
Ausdrucksdatum: 12.11.2019