



Abmahnung – was nun?

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

„Nach drei Abmahnungen gibt es eine Kündigung!“

Wer hat diese laienhafte juristische Bewertung nicht schon einmal gehört?! Wie in vielen in der Arbeitswelt kursierenden Gerüchten liegt natürlich auch in diesem ein durchaus richtiger Kern. Diesen herauszuarbeiten ist Gegenstand dieses Artikels.

1. Wesen und Zweck der Abmahnung

Das Arbeitsrecht kennt verschiedene Instrumente, um aus Sicht des Arbeitgebers auf Verfehlungen oder arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen zu reagieren.

Als Vorstufe der Abmahnung wird vereinzelt auch eine Ermahnung ausgesprochen, während die Abmahnung selbst als Vorstufe einer Kündigung angesehen werden kann. Insoweit ist der Kern der oben zitierten Beurteilung durchaus zutreffen, dass also die Abmahnung eine Kündigung vorbereiten kann.

So unangenehm dies im Einzelfall für den betroffenen Arbeitnehmer auch sein mag, so unverzichtbar ist dieses Sanktionsmittel jedoch in der Realität des Arbeitslebens. Es muss dem Arbeitgeber möglich sein, den Arbeitnehmer, der bei der Verrichtung seiner Arbeit Pflichtverletzungen begeht, durch eine Abmahnung zu sanktionieren, da ihm andere Möglichkeiten, z.B. Kürzung des Arbeitsentgeltes, häufig nicht zur Verfügung stehen.

Andererseits sind viele Pflichtverletzungen, zumindest wenn sie erstmalig oder nur ganz vereinzelt begangen werden, nicht so schwerwiegend, dass gleich eine Kündigung angebracht ist. Gäbe es das Institut der Abmahnung nicht, wäre der Arbeitgeber womöglich gehalten, in bestimmten Situationen über eine Kündigung nachzudenken, wenn er nicht das Fehlverhalten einfach hinnehmen möchte.

So gesehen ist die Abmahnung die Konsequenz des das gesamte Arbeitsrecht durchziehenden Verhältnismäßigkeitsgedankens. Der Arbeitgeber soll gerade nicht

mit Kanonen auf Spatzen schießen, allerdings sollen ihm die Arbeitnehmer auch nicht sanktionslos auf der Nase herumtanzen dürfen.

Da es stets arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen sind, die Grundlage einer Abmahnung werden, liegt der Zweck auf der Hand. Der Arbeitgeber dokumentiert damit, dass er mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist, dieses verurteilt und im Wiederholungsfall nicht toleriert wird. Sinnbildlich stellt es den erhobenen Zeigefinger dar.

2. Inhaltliche Anforderungen

Da die Abmahnung, wie gerade gesehen, bestimmte Verhaltensweisen des Arbeitnehmers betreffen, ist erste Wirksamkeitsvoraussetzung, dass die jeweilige Vertragsverletzung so genau in der Abmahnung beschrieben wird, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, die gerügte Handlung auch zu erkennen. Nur wer weiß, was er falsch gemacht hat, wird zukünftig versuchen können, die gleichen Fehler zu vermeiden. Gerne spricht man in diesem Zusammenhang auch von der sog. Rügefunktion.

Daneben soll dem Arbeitnehmer auch hinreichend deutlich gemacht werden, dass künftiges, auch ähnlich gelagertes Fehlverhalten, nicht vom Arbeitgeber hingenommen wird. Genau hierauf muss der Arbeitnehmer jedoch in der Abmahnung ausdrücklich hingewiesen werden, soll die der Abmahnung zukommenden Warnfunktion Genüge getan werden.

Werden diese beiden Anforderungen erfüllt, kann eine Abmahnung theoretisch auch mündlich ausgesprochen werden, wobei dies aus beweisrechtlichen Gründen dem Arbeitgeber nicht angeraten werden kann. Voraussetzung ist natürlich immer, dass der Arbeitnehmer die gerügte Pflichtverletzung auch begangen hat.

3. Reaktionsmöglichkeiten

Ähnlich wie die Kündigung ist auch eine Abmahnung entweder wirksam oder unwirksam. Wie eine Kündigung, so kann auch eine Abmahnung gerichtlich überprüft werden. Im Gegensatz zur Kündigung existieren diesbezüglich jedoch keine Fristen.

Möchte der Arbeitnehmer die einzelne Abmahnung zwar nicht gerichtlich angreifen, ist jedoch mit ihrem Ausspruch oder Inhalt nicht einverstanden, kann eine sog. Gendarstellung zur Personalakte gereicht werden.

Reagiert man nicht auf die Abmahnung und kommt es nach weiteren Fehlverhalten zu einer Kündigung, so kann auch noch im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Wirksamkeit vorheriger Abmahnungen geprüft werden.

Entscheidend ist jedoch auch hier die Erkenntnis, dass ein starrer Automatismus, wie er eingangs beschrieben wurden, nicht existiert. Ob eine Abmahnung wirksam eine Kündigung vorbereiten kann, hängt von mehreren Faktoren ab, insbesondere von der Einschlägigkeit etwaiger späterer Pflichtverletzungen.

Nicht immer reichen drei Abmahnungen vorher aus, was jedoch aus Sicht des Arbeitnehmers nicht zu Freudentänzen verleiten sollte. Genauso ist nämlich die Konstellation denkbar, dass keine oder nur eine Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Der Arbeitnehmer ist daher gut beraten, stets sorgfältig seine Arbeit zu verrichten, seine vertraglichen Nebenpflichten zu erfüllen und damit dem Arbeitgeber keinen Grund zum Ausspruch einer Abmahnung zu liefern.