

Abmahnung im Arbeitsrecht – 10 Fakten, die Sie dazu kennen sollten

NEWS 22.12.2020 Form und Funktion der arbeitsrechtliche Abmahnung



Haufe Online Redaktion



Bild: Pixabay

Was muss in einer Abmahnung stehen? Was sind zulässigen Abmahnungsgründe?

Die arbeitsrechtliche Abmahnung hat viele Funktionen. Dem Arbeitgeber soll sie manchmal den Weg zur Kündigung ebnen, manchmal setzt er sie nur ein, um dem Arbeitnehmer die gelbe Karte zu zeigen. Für den Arbeitnehmer hat sie eine Warnfunktion. Hier ein Überblick über Voraussetzungen, Formalien, Gründe, Frist und Folgen der Abmahnung.

Die Abmahnung ist neben der Kündigung die **bekannteste arbeitsrechtliche Unmutsäußerung**. Trotzdem sind selbst Anwälten oft nicht alle Eigenheiten der unbeliebten "gelben Karte" bekannt.

Rechtsgrundlage der arbeitsrechtlichen Abmahnung

Die Abmahnung ist für die verhaltensbedingte außerordentliche (fristlose) Kündigung in § 314 Abs. 2 BGB geregelt. Die Vorschrift ist entsprechend auch auf ordentliche (fristgerechte) Kündigungen anwendbar. Daneben ergibt sie sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Wann ist eine Abmahnung entbehrlich?

Kündigen ist ein harter Schritt, der leistungs- oder verhaltensbedingt nicht erfolgen sollte, ohne den Arbeitnehmer zuvor mit milderer Mitteln **auf den Pfad der Arbeitstugend zurückzubringen**, um ihn weiter beschäftigen zu können.

Doch manchmal ist eine Abmahnung zwecks Warnung eines Arbeitnehmers vor härteren Konsequenzen schlicht entbehrlich. Zwar ist es ein eherner arbeitsrechtlicher Grundsatz, der Kündigung – jedenfalls der verhaltensbedingten oder der leistungsbedingten – immer eine Abmahnung vorauszuschicken. Das ergibt sich schon aus der Funktion der Abmahnung, als Hinweis auf die Pflichtwidrigkeit eines Verhaltens und der Androhung von Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Doch manchmal darf oder muss es gleich die Kündigung sein.

Wann darf es gleich die Kündigung sein?

Eine Abmahnung ist **entbehrlich**,

- wenn eine an sich mögliche **Verhaltensänderung** in der Zukunft **nicht zu erwarten** ist oder
- bei schweren Vertragsverletzungen, bei denen dem Arbeitnehmer bewusst sein musste, dass sie zur Kündigung führen werden, oder
- wenn durch das Fehlverhalten das **Vertrauensverhältnis** zwischen den Arbeitsvertragsparteien so **erschüttert** worden ist, dass es auch durch eine Abmahnung nicht wiederhergestellt werden kann.

Was sind die Funktionen der Abmahnung?

Die Abmahnung hat 3 Funktionen:

Dokumentationsfunktion: Die Abmahnung hält einen Pflichtverstoß fest. Sie ist nicht formgebunden, weshalb sie auch mündlich erteilt werden kann. Um Nachweisschwierigkeiten und Unklarheiten hinsichtlich des Inhalts von vornherein auszuschließen, wird die Abmahnung meist schriftlich erteilt und in der Personalakte abgeheftet.

Hinweisfunktion: Dem Arbeitnehmer soll aufgezeigt werden, dass ein ganz bestimmtes Verhalten, das konkret in der Abmahnung bezeichnet ist, aus Sicht des Arbeitgebers einen nicht duldbaren Pflichtverstoß darstellt.

Warn- und Androhungsfunktion: Durch Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (Kündigung) wird dem Arbeitnehmer bedeutet, dass ein fortgesetzter bzw. wiederholter Verstoß gegen die konkret in der Abmahnung gerügten arbeitsvertraglichen Pflichten das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand gefährdet.

Je nach Perspektive des Betrachters ist die Abmahnung demnach dazu da, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten oder eine verhaltensbedingte Kündigung bei einem gleichgelagerten Pflichtverstoß vorzubereiten.

Was muss in einer Abmahnung stehen?

Eine Abmahnung ist die **letzte Warnung an den Arbeitnehmer, sich vertragstreu zu verhalten**. Wer abmahnt, muss dafür also sehr gute Gründe haben. Arbeitnehmer einfach mal so wegen eines geringfügigen Verstoßes, z. B. wegen einer unbedachten Äußerung oder einer Schusseligkeit, abzumahnern ist nicht zulässig. Die Arbeitsgerichte haben in unzähligen Prozessen herausgearbeitet, wann eine Abmahnung rechters ist.

Katalog der zulässigen Abmahnungsgründe

Wesen der Abmahnung ist es, den Arbeitnehmer in deutlicher Form auf Leistungs- oder Verhaltensmängel hinzuweisen und ihm klarzumachen, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Der folgende Katalog enthält typische Abmahnungsgründe. Ob eine Abmahnung letztlich zulässig ist, entscheiden die Arbeitsgerichte jedoch immer aufgrund des konkreten Einzelfalls.

Grund	Abmahnung zulässig?
Alkohol-konsum	Wenn ein betriebliches Alkoholverbot existiert oder sich der Alkoholkonsum aus Sicherheitsgründen offensichtlich verbietet, so z. B. bei Bus- oder Taxifahrern oder bei der Bedienung von Maschinen. Achtung: Alkoholismus gilt als Krankheit und darf deswegen nicht abgemahnt werden.
Beleidigungen	Objektiv als Beleidigungen zu wertende Äußerungen gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten, z. B. Beschimpfungen. Hier ist auch der übliche Umgangston im Betrieb zu beachten . Achtung: Auch öffentlich einsehbare beleidigende Postings über den Arbeitgeber in Social Media können abmahnungsrelevant sein.
Beschädigung	Abmahnung nur zulässig bei grob fahrlässiger oder absichtlicher Beschädigung des Eigentums des Arbeitgebers.
Compliance-Verstöße	Wer z. B. Geschenke von Kunden, Geschäftspartnern etc. annimmt, obwohl dies per Compliance-Richtlinie verboten ist, riskiert eine Abmahnung.
Diebstähle	Auch kleine Diebstähle können zur Abmahnung führen!
Fernbleiben, unentschuldigtes	Wer ohne Begründung nicht zur Arbeit erscheint, riskiert eine Abmahnung.
Krank"feiern"	Wiederholtes Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt ebenso eine Abmahnung wie die Drohung, sich krank zu melden.

Krankmeldung, fehlende	Wer sich zu spät oder gar nicht krankmeldet, riskiert eine Abmahnung.
Mobbing	Sowohl Verstöße gegenüber Kollegen als auch gegenüber Mitarbeitern sind abmahnrelevant.
Nebentätigkeit	Die Nebentätigkeit muss wegen eines vereinbarten Verbotes unzulässig sein oder dem Arbeitgeber Konkurrenz machen.
Rauchen	Nur wenn betriebliches Rauchverbot existiert.
Schlechte Arbeitsleistungen	Nur, wenn die Aufgabe klar ist und wenn der Arbeitnehmer zwar besser sein könnte, das aber nicht will. Sehr schwer nachzuweisen!
Sexuelle Belästigung	Nicht nur unerwünschte körperliche Berührungen können belästigend sein und zur Abmahnung berechtigen, sondern auch anzügliche Bemerkungen und Gesten und das Zeigen von Bildern mit pornografischem Inhalt.
Streik	Abmahnung nicht zulässig, wenn Gewerkschaften zum Streik aufgerufen haben.
Urlaub ohne Bewilligung	Wer ohne bewilligten Urlaubsantrag der Arbeit fernbleibt oder den Urlaub eigenmächtig verschiebt, riskiert eine Abmahnung.
Zu-Spät-Kommen	Nur bei erheblichen und wiederholten Verstößen ist eine Abmahnung zulässig

Notwendige Inhalte einer Abmahnung

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch nur mündlich abmahnen. Allerdings ist eine schriftliche Abmahnung die wesentlich sicherere Variante für den Arbeitgeber, um im Fall eines Prozesses vor dem Arbeitsgericht nicht in Nachweisschwierigkeiten zu geraten.

Was gehört in die Abmahnung hinein, damit sie im Ernstfall auch greift?

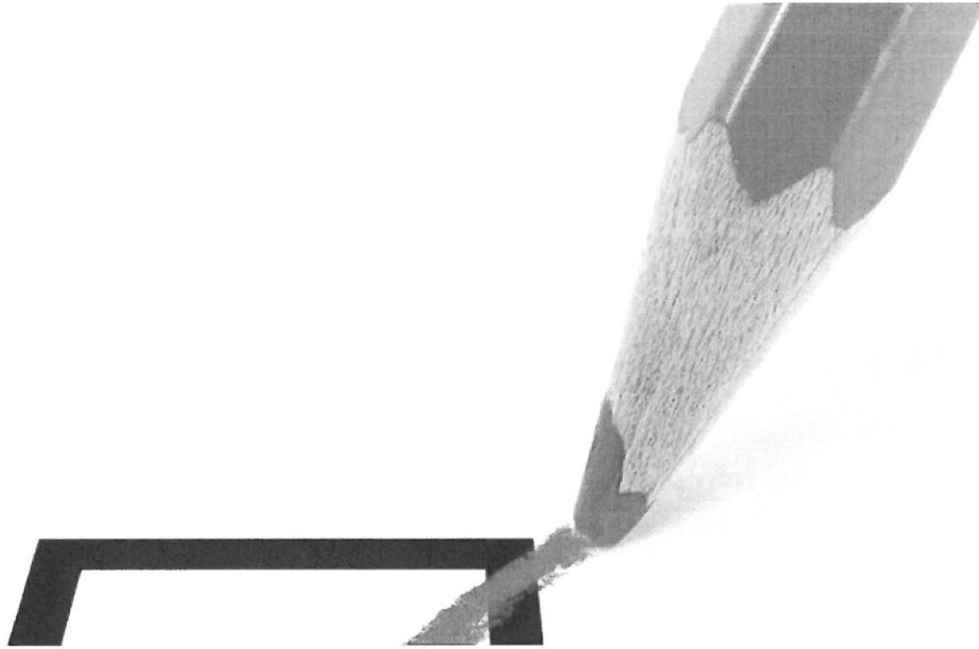


Bild: Haufe Online Redaktion

Eine Abmahnung muss grundsätzlich folgende **vier Bestandteile** aufweisen:

- **Konkrete Benennung des beanstandeten Verhaltens**, (Beispiel: „Am Montag, 23. Februar 2021, haben Sie Ihre Arbeit erst um 8.45 Uhr und damit 75 Minuten verspätet aufgenommen.“)
- **Rüge dieser Pflichtverletzung**, (Beispiel: „Damit haben Sie gegen § 6 Ihres Arbeitsvertrages verstoßen.“)
- **Eindringliche Aufforderung zu künftigem vertragstreuem Verhalten**, (Beispiel: „Wir erwarten, dass Sie Ihre Arbeitszeiten künftig einhalten und Ihre Arbeit pünktlich aufnehmen.“)
- **Androhung eindeutiger arbeitsrechtlicher Konsequenzen** für den Wiederholungsfall. (Beispiel: „Für den Wiederholungsfall behalten wir uns arbeitsrechtliche Schritte vor, die bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können.“)

Wichtig: Die Warnfunktion einer Abmahnung kann erheblich dadurch **entwertet** werden, dass der Arbeitgeber bei weiteren neuen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers wiederholt Abmahnungen ausspricht und dabei jeweils nur mit einer Kündigung droht, ohne die Kündigung im Wiederholungsfall tatsächlich auszusprechen.

Wie konkret muss eine Abmahnung sein?

Ein Abmahnschreiben darf **nicht pauschal formuliert** sein. Es muss das Fehlverhalten eines Mitarbeiters konkret benennen. Der Arbeitgeber muss außerdem genau darlegen, gegen welche Vorschrift der Betroffene verstoßen hat. Allgemeine Hinweise, etwa auf Verschwiegenheitspflichten, reichen nicht.

Kann mehrfaches Abmahnen als Mobbing gewertet werden?

Berechtigte Abmahnung ist kein Mobbing: Wird ein Mitarbeiter immer wieder von der Führungskraft abgemahnt, ist das noch kein Beweis für Mobbing. Das gilt auch dann, wenn sich einige Abmahnungen im Nachhinein als unwirksam erweisen (LAG Köln, Urteil v. 10.7.2020, 4 Sa 118/20). Der Vorwurf des Mobbings ist nur begründet, wenn sich dem Chef verwerfliche Motive für das Abmahnen nachweisen lassen. In einem entsprechenden Fall hatte ein Mitarbeiter innerhalb von vier Monaten neun Abmahnungen erhalten.

Ermahnung als Vorstufe zur Abmahnung?

Das Arbeitsrecht hält verschiedene, teils abgestufte Reaktionsmöglichkeiten bereit, um den Unmut über eine Vertragspartei (oft ist der Adressat der Arbeitnehmer), zum Ausdruck zu bringen. Die Ermahnung ist weniger massiv als die Abmahnung, sie ist quasi deren kleinere, freundlichere Schwester. Wann kommt sie in Betracht und welches sind ihre Konsequenzen?

Wo der Arbeitgeber deutlich werden will in der Missbilligung eines Verhaltens des Arbeitnehmers, aber noch nicht wirklich massiv auftreten will, ist die Ermahnung, besonders in Schriftform, ein geeignetes Mittel. Abgrenzung zur Abmahnung: Die Ermahnung ist von der Abmahnung sowohl in der Intensität als auch in den Rechtsfolgen zu unterscheiden. Sie ist – zunächst ohne rechtliche Relevanz – die Mitteilung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer, dass er unzufrieden ist und weshalb.

Schon aufgrund des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** ist besonders bei reinen Unzufriedenheiten und unerheblichen Vertragsverstößen (Vergesslichkeit, einmaliges Vergreifen im Umgangston) generell das mildere Mittel der Ermahnung angebracht.

Abmahnung und Frist: Kann man zu früh oder zu spät abmahnen?

Ja. Manchmal verschießen Arbeitgeber ihr Pulver zu früh: Mit der Abmahnung verzichten sie für den betreffenden Fall auf ihr Kündigungsrecht. Sofern nach Zugang der Abmahnung bei dem Arbeitnehmer keine neuen Tatsachen bekannt werden, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, selbst wenn dessen Verfehlung gravierend war, nicht mehr allein wegen des abgemahnten Sachverhalts kündigen (BAG v. 6.3.2003, 2 AZR 128/02), sondern nur noch im Wiederholungsfall, wenn der erneute Vertragsverstoß mit dem abgemahnten Verstoß gleichartig ist.

Zu spät kommt die entwertete Abmahnung: Die Abmahnung kann an Kraft verlieren, wenn sie zu lange zurückliegt: Eine Abmahnung kann durch Zeitablauf entwertet werden, wenn nach dem letzten Lapsus zu lange Zeit vergangen ist, ohne dass ein neuer passiert. Nach ca. 2 bis 3 Jahren ist die Luft raus und man kann sich bei einer Kündigung wegen eines neuen Fehlverhaltens nicht mehr auf sie berufen (BAG, Urteil v. 16.9.2004, 2 AZR 406/03). Dann hat sich juristisch gesehen der Mantel des Vergessens über den Sachverhalt gelegt.

Was kann ein abgemahnter Arbeitnehmer gegen die Abmahnung unternehmen?

Auf eine Abmahnung kann der Arbeitnehmer wie folgt reagieren:

- Aufforderung an den Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen,

- **Gegenvorstellung** gemäß § 83 Abs. 1 BetrVG zu der Personalakte reichen,
- **Beschwerde beim Betriebsrat** oder auch beim Arbeitgeber wegen ungerechter Behandlung nach §§ 84, 85 BetrVG,
- gar nichts zu tun, aber später bei einem eventuellen Kündigungsschutzprozess vortragen, dass die (damalige) Abmahnung zu Unrecht erfolgt sei,
- **Klage auf Löschung bzw. Entfernung** der Abmahnung aus der Personalakte.



Bild: Haufe Online Redaktion

Wann besteht Anspruch auf Entfernung der Abmahnung?

Der Arbeitnehmer kann bei einer **unberechtigten Abmahnung** verlangen, diese aus der Personalakte zu entfernen (BAG, Urteil v. 27.11.2008, 2 AZR 675/07).

Wenn in einer schriftlichen Abmahnung mehrere Pflichtverletzungen abgemahnt werden, dies aber **nur für einen Teil** von ihnen **berechtigt** ist, muss das Abmahnungsschreiben auf Verlangen des Arbeitnehmers vollständig aus der Personalakte entfernt werden und kann nicht teilweise aufrechterhalten bleiben. Der Arbeitgeber kann dann aber eine neue Abmahnung, beschränkt auf die zu Recht gerügten Pflichtverletzungen, aussprechen (BAG, Urteil v. 13.03.1991, 5 AZR 133/90).

Entfernung alter Abmahnungen?

Auch bei einer ursprünglich berechtigten Abmahnung kann ein Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte bestehen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber keinerlei berechtigtes Interesse mehr an der weiteren Aufbewahrung geltend machen kann (Urteil vom 13. 7. 2012, 2 AZR 782/11).

Entfernung nach Ende des Arbeitsverhältnisses?

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen. Das neue Datenschutzrecht eröffnet hier nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt einen Lösungsanspruch, der auf

§ 17 Abs. 1 der Datenschutzgrundverordnung basiert. Danach muss der Arbeitgeber jegliche Daten löschen, sobald der Zweck der Datenerhebung entfallen ist. Ausnahme: Solange noch arbeitsrechtliche Streitigkeiten möglich sind, für die die Abmahnung relevant werden kann, darf der Arbeitgeber die Abmahnung weiter in der Personalakte lassen (Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2018, 5 Sa 7/17).

Weitere News zum Thema:

[Grundsätze zum Arbeitsrecht – was Führungskräfte wissen sollten](#)

[Fristlose Kündigung wegen übler Nachrede auf Whatsapp](#)

[Kündigung in der Probezeit oder außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes](#)

Jetzt **im Deutschen Anwalt Office öffnen:**

[Das Abmahnverfahren](#) aus Sicht des Abmahnenden und des Abgemahnten.

Weiterlesen:

[Alle Infos zum Thema "Abmahnung" finden Sie auf dieser Themenseite.](#)

Seminar: Arbeitsrecht für Führungskräfte – Rechtssicherheit in schwierigen Führungssituationen

[Das Seminar der Haufe Akademie zu den arbeitsrechtlichen Aspekten schwieriger Führungssituationen vermittelt Führungskräften die für eine souveräne Mitarbeiterführung benötigten Kenntnisse, um in dieser Position rechtssicher zu handeln und Haftungsrisiken zu minimieren.](#)

Inhalte des Seminars sind u. a.

- **Rechtssichere Vorbereitung der Einstellung:** AGG-Fehler vermeiden, Fragerechte nutzen, Einfühlungsverhältnis und Praktikum.
 - **Rechtssicherer Arbeitsvertragsabschluss:** Befristete Einstellung, unbefristete Einstellung, Probezeit.
 - **Umsetzung, Versetzung und Änderungskündigung in der Praxis:** Direktionsrecht nutzen, einvernehmliche Vertragsänderung und Änderungskündigung.
 - **Rechtssicherer Umgang mit Teilzeit- und Elternzeitansprüchen**
 - **Schwierige Mitarbeiter:** Personalgespräche sicher führen, Abmahnung und Kündigung.
 - **Umgang mit Krankheit und Fehlzeiten:** Arbeitnehmerpflichten beachten, rechtssichere Dokumentation.
-