

Stand: Juni 2010

## Abmahnung und Personalakte

Abmahnung, Ermahnung, Rüge und ähnliche Bezeichnungen für Mittel des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass er gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen haben soll, sind häufig Thema in der Beratungspraxis und Gegenstand zahlreicher Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Fragen der Wirksamkeit der Abmahnung, der Erforderlichkeit einer Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung und deren Überprüfbarkeit sollen im Folgenden kurz skizziert werden, um einen ersten Überblick zu verschaffen.

Da die Abmahnung und die Personalakte eng miteinander verknüpft sind, bietet es sich an, beide Themen in einer Information zu behandeln. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine Personalakte zu führen und eine Abmahnung ist zwingend zur Personalakte zu nehmen, wenn sie dem Arbeitnehmer gegenüber wirksam ausgesprochen wurde. Aber, „nicht überall, wo Abmahnung draufsteht, steckt auch eine wirksame Abmahnung drin“!

### Abmahnung

Die Abmahnung ist gesetzlich nicht geregelt oder definiert. Nach der Rechtsprechung hat die Abmahnung die Aufgabe, ein Fehlverhalten, in der Regel einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, zu rügen und **gleichzeitig** davor zu warnen, dass bei einer Wiederholung des Fehlverhaltens die Kündigung droht. Zu unterscheiden ist die Abmahnung von der Ermahnung und der Verwarnung, die auch als Rüge, Verweis, Erinnerung oder Missbilligung bezeichnet werden können. Im Unterschied zur Abmahnung fehlt diesen Bemängelungen von leichteren Vertragsverstößen, dass der Arbeitgeber warnt und die Kündigung androht.

Die Abmahnung kann als das mildere Mittel die Vorstufe einer verhaltensbedingten Kündigung sein, da diese ultima ratio ist, das Verhalten des Arbeitnehmers zu disziplinieren. In der Regel ist eine verhaltensbedingte Kündigung unwirksam, wenn ihr keine Abmahnung vorausgegangen ist. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Abmahnung entbehrlich war.

#### Herausgeber

Forum F3  
Kaiserdamm 31 □ 14057 Berlin  
Telefon +49(0)30 30 69 63-0  
Fax +49(0)30 30 69 63-13  
E-Mail [info@forum-f3.de](mailto:info@forum-f3.de)  
Internet [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de)

Grundlage dieses Informationsblatts ist die unter dem gleichen Titel erschienene Mitgliederinformation des VAA – Führungskräfte Chemie (<http://www.vaa.de>).

Die Abmahnung ist **formfrei**! Der Arbeitgeber kann eine Abmahnung mündlich aussprechen oder schriftlich verfassen und sie muss nicht als solche bezeichnet sein. In der Praxis sind die häufigsten Abmahnungen jedoch aus Beweisgründen schriftlich abgefasst. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer Gelegenheit geben, sich zu dem Vorwurf der Abmahnung zu äußern, sogenanntes „**Anhörungsrecht**“. Beachtet der Arbeitgeber dieses Anhörungsrecht nicht, wird dadurch die ausgesprochene Abmahnung materiellrechtlich jedoch nicht unwirksam. Insoweit ist die Anhörungspflicht nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die Abmahnung im kündigungsrechtlichen Sinne.

Die Abmahnung ist nicht an Zeitvorgaben oder Fristen gebunden. Das Recht, eine Abmahnung auszusprechen kann jedoch verwirken, wenn der Arbeitnehmer sich über einen längeren Zeitraum hinweg korrekt verhalten hat und das Fehlverhalten eingestellt hat (**Zeitmoment**) und aus den Umständen geschlossen werden kann, dass der Arbeitgeber der Angelegenheit nicht weiter nachgehen wird (**Umstandsmoment**).

Die Abmahnung dient dazu, den Arbeitnehmer im Verhaltens- und Leistungsbereich auf eine Pflichtverletzung aufmerksam zu machen, die bei Wiederholung zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann, wenn sich zeigt, dass die durch die Abmahnung ausgesprochene Warnung vergeblich war. Vor Ausspruch einer Abmahnung gibt es noch die Möglichkeit, eine Belehrung, Ermahnung oder Verwarnung auszusprechen, die als Vorstufen der Abmahnung bezeichnet werden und nicht geeignet sind, eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam vorzubereiten.

Um eine Abmahnung als solche erkennen und als wirksame Vorstufe einer verhaltensbedingten Kündigung richtig einschätzen zu können, ist sie auf das Vorliegen der sogenannten „Dokumentationsfunktion“ und der sogenannten „Warnfunktion“ hin zu untersuchen.

Die „**Dokumentationsfunktion**“ bedeutet, dass das Fehlverhalten eindeutig, klar und unmissverständlich dokumentiert sein muss. Der Betroffene muss klar erkennen können, dass er an einem bestimmten Tag ein Verhalten gezeigt hat, das begründeterweise als Fehlverhalten zu bezeichnen ist. Es muss ersichtlich sein, worin das Fehlverhalten liegt. Ein Beispiel: Der Arbeitnehmer A hat die Aufgabe, einen Bericht über ein Projekt bis zum 30.04. an den Vorgesetzten abzuliefern. Da A es mit den Fristen nie so genau nimmt und der Arbeitgeber ihn vormals auch schon dazu ermahnt hatte, Berichte pünktlich abzuliefern, erteilt ihm der Arbeitgeber folgende Abmahnung: „Sehr geehrter Herr A, Sie haben am 30.04. zum wiederholten Male, den angeforderten Projektbericht nicht an Ihren Vorgesetzten abgeliefert. Sollte sich dieses Fehlverhalten wiederholen, sehe ich mich gezwungen, Ihnen gegenüber eine (verhaltensbedingte Kündigung) auszusprechen.“ Für A ist damit genau erkennbar, worin sein Fehlverhalten liegt und was passiert, wenn es sich wiederholt.

In der Androhung der Kündigung im Wiederholensfall liegt die sogenannte „**Warnfunktion**“ der Abmahnung. Die Warnung und Androhung der Kündigung sind zwingender Bestandteil einer wirksamen Abmahnung. Droht der Arbeitgeber lediglich mit der häufig verwendeten Floskel, dass im Wiederholensfalle „rechtliche Schritte“ eingeleitet werden, so ist damit die Warnfunktion nicht erfüllt und es liegt keine wirksame Abmahnung vor. Der Arbeitnehmer muss genau erkennen können, dass der Ar-

beitgeber eine Kündigung ausspricht, wenn sich das Fehlverhalten wiederholt. Die Warnfunktion der Abmahnung kann abgeschwächt sein, wenn zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen erfolgt sind, denen keine weiteren Konsequenzen gefolgt sind.

Die Abmahnung muss ein **abmahnbares Verhalten** rügen; Belanglosigkeiten oder gar Geschmacklichkeiten kann der Arbeitgeber nicht wirksam abmahnen. Es handelt sich dabei um die **Verhältnismäßigkeit** der Abmahnung. Klassische Hauptpflichten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, die abgemahnt werden können, sind Arbeitsbummelei, verspätete Arbeitsaufnahme, Überziehen von Pausen, fehlerhaftes Arbeiten, Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen und ähnliches. Zu den abmahnbaren Nebenpflichten gehört die z.B. eine ständig verspätete Krankmeldung. Der Arbeitgeber ist für das Vorliegen einer Abmahnung im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung darlegungs- und beweispflichtig.

Der **leitende Angestellte** unterliegt aufgrund seiner Führungsposition gesteigerten Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber, so dass erhöhte Anforderungen an das Verhalten des Leitenden gestellt werden. Dies kann dazu führen, dass ein bestimmtes Fehlverhalten im Loyalitätsbereich eine Abmahnung entbehrlich macht und den Arbeitgeber berechtigt, den Leitenden Angestellten ohne Abmahnung zu kündigen. Ein darunter zu fassendes Fehlverhalten muss jedoch eine grobe Pflichtverletzung im Vertrauensbereich darstellen, die der leitende Angestellte selbst ohne weiteres als Pflichtwidrigkeit erkennen und bei der er nicht mit der Billigung des Arbeitgebers rechnen kann.

Die Abmahnung dient dazu, dass der Betroffene über sein Fehlverhalten informiert ist und Gelegenheit erhält, sich zu bessern und sein Verhalten zu ändern.

(.....)

---

*Ende der auszugsweisen Wiedergabe des Infoblattes*

**Der vollständige Text des Infoblattes ist im Mitgliederbereich von Forum F3 veröffentlicht.**

**Nähere Informationen über die Konditionen einer Mitgliedschaft erhalten Sie unter**

**<http://www.forum-f3.de/mitglied-werden/vorteile-als-mitglied/>**