

## Die Abmahnung

Im Arbeitsrecht ist eine Abmahnung in der Regel notwendige Voraussetzung einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung. Dabei muss der Text der Abmahnung den Vorwurf bezeichnen und für den Wiederholungsfall zumindest sinngemäß eine Kündigung androhen. Auch eine außerordentliche bzw. fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen bedarf grundsätzlich einer vorherigen Abmahnung. Nur bei besonders schweren Pflichtverstößen ist eine sofortige Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich, z.B. weil der Arbeitnehmer in einem solchen Fall von vornherein wissen sollte, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten nicht dulden wird (Beispiel: Diebstahl am Arbeitsplatz). Oder auch bei einer derartigen Erschütterung des Vertrauensverhältnisses, dass eine Wiederherstellung auch nach Abmahnung nicht möglich ist.

Ein milderer Mittel, den Arbeitnehmer auf ein Fehlverhalten hinzuweisen, ist die Ermahnung, die keine arbeitsrechtlichen Folgen androht.

Bei einer arbeitsrechtlichen Abmahnung gibt es die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Personalakte zu geben; man kann alternativ oder zusätzlich Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte erheben, falls man die Abmahnung für unberechtigt hält. Auch wenn man gar nichts unternimmt, muss der Arbeitgeber aber bei einer späteren Kündigung im Kündigungsschutzverfahren immer noch nachweisen, dass die Abmahnung berechtigt war.

Auch ein Arbeitnehmer, der sich sicher ist, dass sein Arbeitgeber die vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt und deshalb eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt, sollte diesen zunächst abmahnen, um mögliche negative Folgen in Bezug auf Arbeitslosengeld oder andere staatliche Unterstützungszahlungen zu vermeiden.

Eine Abmahnung muss gemäß der Rechtsprechung folgende Funktionen erfüllen, um wirksam zu sein:

- Dokumentationsfunktion: Der Arbeitgeber muss den konkreten Sachverhalt benennen, durch den der Arbeitnehmer gegen den Arbeitsvertrag verstoßen haben soll.
- Hinweisfunktion: Der Arbeitgeber muss darauf hinweisen, dass er ein solches Fehlverhalten in Zukunft nicht dulden wird.
- Warnfunktion: Der Arbeitgeber muss die konkrete Maßnahme benennen, die er vornehmen wird, wenn der Arbeitnehmer nochmals dasselbe oder ein ähnliches Fehlverhalten an den Tag legen wird.

Der Arbeitgeber kann in einer Abmahnung auch mehrere Fehlverhalten beanstanden. Dann müssen allerdings alle beanstandeten Pflichtverstöße zutreffend sein. Ist dies bei nur einem Vorwurf nicht der Fall, wird die Abmahnung als ganze ungültig, auch soweit sie im Übrigen zutreffend ist.

Um ihre Warnfunktion angemessen erfüllen zu können, muss die Abmahnung eindeutig formuliert sein. Laut einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. April 2009 (Az.: 10 Sa 52/09) müssen Arbeitgeber eine letzte Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung daher „besonders eindringlich gestalten, um dem Arbeitnehmer klarzumachen, dass weitere derartige Pflichtverletzungen nunmehr zum Ausspruch einer Kündigung führen werden“.

Im Juni 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht den Fall „Emmely“, der von ihrem Arbeitgeber gekündigt worden war, weil sie angeblich unberechtigt einen fremden Pfandbon im Wert von 1,30 Euro für sich eingelöst hatte. Das Bundesarbeitsgericht entschied, die Kassiererin hätte erst abgemahnt werden müssen und hätte nicht - sozusagen ohne Vorwarnung - fristlos entlassen werden dürfen.