

# OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

10/2017



NACHRICHTEN | Kirsten Schoder-Steinmüller neue IHK-Präsidentin  
AUS- UND WEITERBILDUNG | Botschafter in Sachen Ausbildung  
NETZWERKE | Ideen, die unsere Region weiterbringen



Offenbach am Main  
Stadt und Kreis

# Die Abmahnung im Arbeitsrecht

Von Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner



selbst steuern kann. So kann bewusstes Tun oder Unterlassen des Arbeitnehmers mit der Abmahnung gerügt werden, aber keine unbeeinflussbaren Faktoren, wie z.B. häufige Erkrankungen und Ähnliches.

Eine Abmahnung kann sich grundsätzlich auch auf mehrere Beanstandungen beziehen. Sie muss dabei konkret erkennen lassen, welche nachweisbare Handlung wann erfolgt ist und weshalb diese Handlung gerügt wird.

Die Abmahnung dient nicht immer nur als „Warnschuss“, mit ihr werden vor allem Kündigungen vorbereitet. Um eine wirksame Abmahnung auszusprechen, muss sie verschiedenen Voraussetzungen genügen. Ansonsten ist sie unwirksam.

Mit der Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf ein konkret zu unterlassendes Verhalten hin und droht ihm für den Wiederholungsfall mit einer Kündigung. Sie macht nur Sinn, wenn der Arbeitnehmer eine erhebliche Pflichtverletzung begangen hat, die für sich noch keinen Kündigungsgrund darstellt (Arbeitsbummelei, verspätete Anzeige bei einer Krankmeldung usw.), oder der Arbeitnehmer nur kleine Vertragsverletzungen begeht, diese aber andauernd und hartnäckig sind.

Grundsätzlich bedarf eine Abmahnung keiner Schriftform, sie kann auch mündlich erfolgen. Tarifverträge können jedoch eine Schriftform vorsehen. Generell ist die Schriftform der Abmahnung dringend anzuraten, weil hier der genaue Inhalt der Abmahnung auch später noch nachvollziehbar ist. Denn der Arbeitgeber hat in einem Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast für eine wirksam erteilte Abmahnung.

Gegenstand der Abmahnung kann nur ein Verhalten sein, welches der Arbeitnehmer

Wenn mit der Abmahnung eine Kündigung vorbereitet werden soll, ist auch immer eine Androhung der Kündigung im Wiederholungsfalle auszusprechen. Andernfalls kann die Abmahnung ihre Warnfunktion nicht erfüllen.

Die Wirkung einer Abmahnung wird meist falsch eingeschätzt. Nur im Falle einer Wiederholung eines rechtmäßig abgemahnten Verhaltens kann der Arbeitnehmer gekündigt werden. Es reicht daher nicht aus, dass 1, 2 oder 3 Abmahnungen insgesamt ausgesprochen wurden und dann auf jeden Fall der Vorhang fällt. Abmahnungen müssen sich auf einen gleichgelagerten Sachverhalt beziehen. Wer eine Abmahnung wegen Zuspätkommens erhält, der kann sich durchaus noch eine Abmahnung wegen der Nichtbeachtung einer Arbeitsanweisung oder einer verspäteten Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erlauben. Unruhig wird die See erst bei mehrfachen gleichgelagerten und bereits abgemahnten Verstößen.

Mahnt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedoch vielfach aufgrund identischer Pflichtverletzungen ab, ohne Konsequenzen zu ziehen, so kann die Warnfunktion der Abmahnung durch das Verhalten des Arbeitgebers entwertet werden. Dies kann eine Unwirksamkeit der anschließenden Kündigung zur Folge haben.

Der Arbeitnehmer hat stets die Möglichkeit, Einsicht in seine Personalakte zu nehmen. Hält der Arbeitnehmer die Abmahnung für ungerechtfertigt oder falsch, so kann er eine Gegendarstellung verfassen oder die Beseitigung der Abmahnung aus der Personalakte – notfalls auch gerichtlich – verlangen. Dabei ist eine Abmahnung insbesondere dann zu entfernen, wenn das abgemahnte Verhalten nicht abmahnungswürdig war (zu geringer Pflichtverstoß), die vorgeworfene Pflichtverletzung nicht feststellbar war oder auch nur ein Teil der Abmahnung diese Voraussetzungen erfüllt.

Der Arbeitnehmer muss jedoch nicht direkt nach Zugang der Abmahnung tätig werden. Meist reicht es aus, wenn er z.B. im Kündigungsschutzverfahren auch die Abmahnung angreift. Er sollte dann allerdings dafür sorgen, dass seine Einwände gegen die Abmahnung noch beweisbar sind.

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf die Entfernung einer berechtigten Abmahnung aus der Personalakte wegen Zeitablaufs. Die Abmahnung verbleibt in der Personalakte; eine bestimmte Dauer ist hier nicht vorgesehen. Allerdings sind sehr alte Abmahnungen nach einer langen Wohlverhaltensphase des Arbeitnehmers nicht mehr geeignet, eine Kündigung zu stützen, sie werden „kraftlos“. Die Dauer hängt dabei immer vom Einzelfall ab.

Nach tariflichen Regelungen oder Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen kann jedoch auch die Pflicht des Arbeitgebers bestehen, die Abmahnung nach einer bestimmten Zeitspanne aus der Personalakte zu entfernen.

## Peter Groll

Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt [www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)