

Gliederung

1. Begriff und Bedeutung	3
1.1 Rechtsnatur und -grundlage	3
1.2 Funktionen der Abmahnung	4
1.2.1 Hinweiskfunktion	4
1.2.2 Rügefunktion	6
1.2.3 Warnfunktion	7
1.2.4 Dokumentationsfunktion	8
1.3 Kündungsverzicht	8
1.4 Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung	10
1.5 Abgrenzung zur Ermahnung	12
1.6 Abmahnungsfunktion einer unwirksamen Kündigung	13
1.7 Mitarbeiterseitige Abmahnung	13
2. Notwendigkeit einer Abmahnung	14
2.1 Steuerbares Verhalten	14
2.2 Entbehrlichkeit der Abmahnung	15
2.3 Verstoß gegen mitarbeitervertretungsrechtliche Pflichten	17
3. Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung	17
3.1 Abmahnungsbefugnis	17
3.2 Form	18
3.3 Frist	18
3.4 Zugang	19
3.5 Anhörungsrecht nach § 6 Abs. 3 AVR AT	21
3.6 Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Abmahnung	22
3.7 Beteiligungspflichten	23
3.7.1 MAV	23
3.7.2 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter	24
3.8 Teilunrichtigkeit	26
4. Reaktionsmöglichkeiten des Mitarbeiters	26
4.1 Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte	27
4.1.1 Entfernung unberechtigter Abmahnungen	27
4.1.2 Entfernung teilweise unberechtigter Abmahnungen	27

A 1 Abmahnung

4.1.3	Entfernung berechtigter Abmahnungen	28
4.1.4	Entfernung nach beendetem Arbeitsverhältnis	29
4.2	Gegendarstellung	30
4.3	Widerrufsanspruch	30
4.4	Einschaltung der MAV	31
5.	Checkliste	32

1. Begriff und Bedeutung

Eine Abmahnung ist eine Erklärung des Dienstgebers, mit der er seinen Mitarbeiter auf seine vertraglichen Pflichten hinweist und ihn auf eine konkrete **Verletzung dieser Pflichten** aufmerksam macht. Zugleich fordert der Dienstgeber den Mitarbeiter zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt Konsequenzen für den Fall einer erneuten Zuwiderhandlung an.¹

5

Die Abmahnung ist damit einerseits die Ausübung des Rechts des Dienstgebers, auf die Einhaltung des Arbeitsvertrags zu bestehen und Pflichtverletzungen zu beanstanden (Rügerecht), andererseits ist sie in vielen Fällen auch notwendig als **Vorbereitungsmaßnahme**, um auf einen erneuten Pflichtverstoß mit einer Kündigung reagieren zu können.

10

1.1 Rechtsnatur und -grundlage

Die Abmahnung ist eine sog. geschäftsähnliche Handlung, auf die die Vorschriften für die rechtsgeschäftliche Willenserklärung nur entsprechend angewandt werden.² Der Unterschied zum Rechtsgeschäft besteht darin, dass das Gesetz an Rechtsgeschäfte Rechtsfolgen knüpft, unabhängig davon, ob diese gewollt sind (Beispiel: Kündigung). Die Abmahnung selbst verändert die Rechtslage jedoch noch nicht.

15

In den arbeitsrechtlichen Gesetzen sucht man die Abmahnung vergeblich. Die Rechtsgrundlage liegt in den im Kündigungsrecht geltenden Grundprinzipien des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes**, insbesondere des daraus folgenden Ultima-ratio-Prinzips (→ Modul K 4 Ziffer 7.4). Die Kündigung muss grundsätzlich die „ultima ratio“ sein, also das letzte Mittel, wenn alle anderen ausgeschöpft sind. Daher ist vor einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen regelmäßig eine Abmahnung erforderlich. Sie ist ein gegenüber der Kündigung milderer Mittel und kann auch geeignet sein, den mit der Kündigung verfolgten Zweck – die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen – zu erreichen. Hierbei wird die **besondere Bedeutung der Abmahnung für die Vorbereitung einer Kündigung** sichtbar: Eine Kündigung kann deswegen unwirksam sein, weil nicht zunächst im Wege der Abmahnung versucht wurde, den Mitarbeiter zu vertragsgemäßem Verhalten zu bewegen (→ Ziffer 1.4). Dieser Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist in § 314 Abs. 2 BGB allgemein für sämtliche Dauerschuldverhältnisse geregelt. Hier heißt es, dass ein Dauerschuldverhältnis regelmäßig nur außerordentlich gekündigt werden kann, wenn eine vorherige Abmahnung erfolglos war.

20

1 BAG, Urteil vom 11.12.2001, 9 AZR 464/00, Rn 21.

2 BAG, Urteil vom 21.5.1992, 2 AZR 551/91, Rn 32.

A 1 Abmahnung

Begriff und Bedeutung

1.2 Funktionen der Abmahnung

- 25 Die Abmahnung des Dienstgebers hat im Wesentlichen drei Funktionen zu erfüllen:
- Sie soll den Mitarbeiter auf eine Pflichtverletzung hinweisen und damit auf diese aufmerksam machen (**Hinweisfunktion**).
 - Sie soll den Mitarbeiter auffordern derartiges pflichtwidriges Verhalten zukünftig zu unterlassen (**Rüge- oder Ermahnungsfunktion**).
 - Sie soll den Mitarbeiter davor warnen, dass bei einer Wiederholung der Pflichtverletzung mit weitergehenden Konsequenzen zu rechnen ist, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden (**Warnfunktion**).
- 30 Für den Dienstgeber hat die Abmahnung auch die Funktion, die Pflichtverletzung festzuhalten (**Dokumentationsfunktion**).
- 35 Dagegen ist die Abmahnung nicht geeignet, die Pflichtverletzung zu beweisen (Beweisfunktion). Der Dienstgeber stellt mit der Abmahnung lediglich einen Sachverhalt dar, der seiner Auffassung nach eine Pflichtverletzung darstellt. Er muss im Streitfall allerdings beweisen, dass die Pflichtverletzung tatsächlich wie in der Abmahnung beschrieben stattgefunden hat. Auch ist es nicht die Funktion der Abmahnung, den Mitarbeiter zu sanktionieren (Sanktionsfunktion), da sie zukunftsgerichtet ist. Sie soll gerade eine Änderung des Verhaltens des Dienstnehmers bewirken.
- 40 Für die Frage, ob eine **wirksame Abmahnung** vorliegt, ist die Dokumentationsfunktion unerheblich. Dagegen müssen Hinweis, Rüge und Warnung aus der Abmahnung erkennbar hervorgehen, damit die Abmahnung eine Grundlage für eine spätere Kündigung bieten kann.



WICHTIG

- 45 Für den Dienstgeber ist es daher erforderlich, bei der Formulierung von Abmahnungen sorgfältig vorzugehen. Mit der Wirksamkeit der Abmahnung steht und fällt auch die Wirksamkeit einer späteren Kündigung. Es muss darauf geachtet werden, dass die Abmahnung Hinweis, Rüge und Warnung enthält!

1.2.1 Hinweisfunktion

- 50 Die Hinweisfunktion ist erfüllt, wenn der Dienstgeber den Vertragsverstoß so genau bezeichnet, dass der Mitarbeiter den Inhalt der verletzten Pflicht erkennen kann. Hintergrund ist, dass der Mitarbeiter **nachvollziehen** können muss, aufgrund welchen Verhaltens ihm ein Vorwurf gemacht wird. Nur so hat er gegebenenfalls auch die Möglichkeit, sich hiergegen zur