



Industrie- und Handelskammer  
zu Dortmund

## Merkblatt "Die Abmahnung im Arbeitsrecht"

**Kontakt:** Ass. Jost Leuchtenberg, [j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de](mailto:j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de)

**(Stand: April 2017)**

### 1 Allgemeines

Stellt ein Arbeitgeber (AG) bei einem seiner Arbeitnehmer (AN) ein arbeitsvertragswidriges Verhalten fest, hat er grundsätzlich drei Möglichkeiten, darauf zu reagieren: Er kann den AN ermahnen, er kann ihn abmahnen oder das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden. Natürlich steht dem AG nicht in jedem denkbaren Fall arbeitsvertragswidrigen Verhaltens jede dieser Maßnahmen zu Gebote. Wie ist also zu differenzieren?

Die schwächste arbeitsrechtliche Sanktion stellt die **Ermahnung** dar. Durch eine Ermahnung weist der AG den AN darauf hin, dass ihm ein arbeitsvertragswidriges Verhalten aufgefallen ist, das er nicht kritiklos zu dulden beabsichtigt. Weiterreichende Folgen hat eine Ermahnung in aller Regel nicht. Sie soll den AN zu künftig vertragstreuem Verhalten motivieren und ihm zugleich auch signalisieren, dass er einstweilen gewissermaßen „unter Beobachtung“ steht.

Deutlich weiter geht das nächste arbeitsrechtliche Sanktionsmittel - die **Abmahnung**. Mit einer Abmahnung rügt der AG ausdrücklich arbeitsvertragswidriges Verhalten. Der AN wird an die künftige Einhaltung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erinnert (sog. Erinnerungsfunktion der Abmahnung). Zudem wird er durch die Abmahnung vor dem Eintritt möglicher weiterer Konsequenzen – konkret: einer (verhaltensbedingten) Kündigung – gewarnt (sog. Warnfunktion der Abmahnung). Auch wenn die Abmahnung nicht explizit gesetzlich geregelt ist, gehört sie dennoch seit langem zum anerkannten arbeitsrechtlichen „Instrumentarium“. Zudem ergibt sich ihre Notwendigkeit aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach muss nämlich der AG eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine (verhaltensbedingte) **Kündigung** – die dritte der eingangs erwähnten Möglichkeiten – grundsätzlich als „ultima ratio“, also als letztes Mittel, betrachten und einsetzen. Bevor er dieses „schärfste arbeitsrechtliche Schwert“, das ihm zur Verfügung steht, ergreift, bedarf es in der Regel zumindest einer vorherigen Abmahnung. In der Praxis werden oftmals sogar mehrere Abmahnungen vor einer Kündigung erteilt.

### 2 Wer ist berechtigt, Abmahnungen auszusprechen?

Berechtigt abzumahnern sind alle Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen Anweisungen bezüglich Ort, Zeit sowie Art und Weise der Arbeitspflicht erteilen dürfen.

### 3 Wie oft muss (vor einer verhaltensbedingten Kündigung) abgemahnt werden?

Wie häufig bei rechtlichen Fragestellungen, so ist auch bei der Frage nach der „erforderlichen“ Anzahl von Abmahnungen eine eindeutige Antwort schlicht deswegen nicht möglich, weil es eine konkrete Regel nicht gibt. Dem bereits erwähnten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgend, muss sich die arbeitsrechtliche Sanktion an der Schwere des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens des AN orientieren. Als „Faustformel“ lässt sich festhalten: Eine Kündigung nach „nur“ einmaliger Abmahnung ist nur bei schweren Verstößen gerechtfertigt bzw. dann, wenn der AN nach Erhalt einer Abmahnung seinen Arbeitsvertrag fortgesetzt in gleicher Art und Weise verletzt. Verstößt der AN gegen arbeitsvertragliche Pflichten zwar mehrfach, aber in unterschiedlicher Art und Weise, ist generell zumindest eine weitere Abmahnung für das neuerliche

Fehlverhalten erforderlich. In der Praxis wird als sinnvolle „Obergrenze“ für die Maximalzahl vor einer Kündigung auszusprechender Abmahnungen bisweilen die Zahl „3“ genannt. Hintergrund dafür ist der Wunsch, eine verhaltensbedingte Kündigung einerseits arbeitsrechtlich „gut vorzubereiten“ und „etwas in den Akten zu haben“, andererseits aber auch, die eigene Glaubwürdigkeit nicht durch die Vornahme zu vieler Abmahnungen aufs Spiel zu setzen, denn: *„Wer ständig die Lippen spitzt, der muss irgendwann auch einmal pfeifen.“*

#### **4 Wann ist eine Abmahnung entbehrlich?**

Vor einer verhaltensbedingten Kündigung kann nur bei objektiv besonders schwerwiegenden Verstößen ganz auf eine Abmahnung verzichtet werden. Solche Verstöße sind z.B. Diebstahl oder Unterschlagung durch den AN zu Lasten des AG, Annahme von Schmiergeldern, Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen im Dienst, unsittliches Verhalten oder betriebschädigende Konkurrenzaktivitäten. **Achtung:** Diese Verstöße müssen so gewichtig sein, dass der AN in keinem Fall mit der Billigung seines Verhaltens durch den AG rechnen kann. Häufig handelt es sich bei dieser Fallgruppe um Sachverhalte, bei denen nicht „nur“ eine ordentliche, sondern sogar eine außerordentliche („fristlose“) Kündigung erwogen werden kann.

Einer vorherigen Abmahnung bedarf es ferner nicht, wenn nicht verhaltensbedingt, sondern aus anderen Gründen (personen- oder betriebsbedingt) gekündigt werden soll, da diese beiden Kündigungsgründe gerade kein schuldhaftes Verhalten des AN voraussetzen. Personenbedingt kann gekündigt werden, wenn der AN objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, z.B. weil seine Arbeitserlaubnis erloschen ist. Betriebsbedingt kann grundsätzlich gekündigt werden, wenn der Weiterbeschäftigung des AN betriebliche Gründe entgegenstehen, z.B. eine Betriebs(teil-)stilllegung.

#### **5 Wie kann abgemahnt werden?**

Eine Abmahnung muss zur Entfaltung ihrer arbeitsrechtlichen Wirksamkeit nicht schriftlich erklärt werden. Aus Nachweis- bzw. Beweisgründen sollte aber unbedingt immer schriftlich abgemahnt werden. Wird eine Abmahnung dennoch einmal nur mündlich erteilt, sollte dies zumindest unter Zeugen erfolgen. Hilfreich ist dann auch eine nachträgliche schriftliche Dokumentation der Abmahnung. Eine Kopie der Abmahnung wird in die Personalakte des abgemahnten AN genommen. **Jede arbeitsrechtliche Abmahnung steht bzw. fällt mit der konkreten Schilderung des gerügten Verhaltens.** Auf eine präzise Darlegung kann an dieser Stelle unter keinen Umständen verzichtet werden, denn nur bei einer konkreten Schilderung ist dem abgemahnten AN ja überhaupt eine Verbesserung seines gerügten Verhaltens möglich. Es muss weiter darauf hingewiesen werden, dass das beanstandete Verhalten einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des AN darstellt. Der AN ist zudem unmissverständlich aufzufordern, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen. Schließlich muss dem AN angedroht werden, dass er bei einer Wiederholung dieses Verhaltens mit der Kündigung seines Arbeitsvertrags durch den AG rechnen muss. Die Abmahnung muss in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem gerügten Verhalten erfolgen, da der AG ansonsten das Recht, dieses Verhalten abzumahnern, verliert. Wird wegen eines Verhaltens abgemahnt, welches keinen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag darstellt, kann der AN verlangen, dass die Abmahnung zurückgenommen und aus der Personalakte entfernt wird. Auch eine Kündigung ist nicht möglich, wenn ein zu Unrecht abgemahnertes Verhalten vom AN wiederholt wird.

#### **6 Praxisbeispiele**

Bitte beachten Sie bei den nachfolgenden Praxisbeispielen, dass es weder verbindliche Texte für rechtssichere Abmahnungen gibt, noch „Musterformulierungen“, mit denen man „immer auf der sicheren Seite“ ist. Die Verwertbarkeit einer arbeitsrechtlichen Abmahnung steht und fällt mit der inhaltlich zutreffenden, vollständigen und konkreten Schilderung des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens des abgemahnten AN. Fehler, die dabei gemacht werden, lassen sich auch durch besonders „geschliffene“ juristische Wendungen nicht mehr kompensieren. Nur mit dieser Maßgabe kann eine Orientierung an „Mustertexten“ überhaupt sinnvoll sein.

### a) Allgemeines Beispiel für eine arbeitsrechtliche Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau / Herr .....,

wir haben Kenntnis davon erhalten, dass Sie .....

(hier: exakte Schilderung des abzumahnenden Sachverhalts)

Dies stellt einen gravierenden Verstoß gegen Ihre Verpflichtungen aus Ihrem Arbeitsvertrag mit uns dar. Daher sprechen wir wegen dieses Verstoßes hiermit eine Abmahnung aus.

Wir fordern Sie auf, künftig Ihren Verpflichtungen aus Ihrem Arbeitsvertrag mit uns in vollem Umfang nachzukommen. Sollten Sie dieser Aufforderung nunmehr nicht uneingeschränkt Folge leisten, müssen Sie mit einer Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses durch uns rechnen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung nehmen wir zu Ihrer Personalakte.

(Unterschrift AG, Empfangsbestätigung AN)

### b) Abmahnung wegen Verspätung bzw. unentschuldigtem Fehlen

Sehr geehrte(r) Frau / Herr . . . . .,

zu unserem Bedauern müssen wir feststellen, dass Sie am . . . . . ohne Angabe von Gründen **gefehlt** haben / am . . . . . erst um . . . . . – und damit **verspätet** – den Dienst aufgenommen haben / wegen Ihrer **Erkrankung** vom . . . . . bis . . . . . die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht innerhalb einer Frist von drei Tagen vorgelegt haben. Dies verstößt gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Wir mahnen Sie aus diesem Grund hiermit ausdrücklich ab.

Wir fordern Sie auf, künftig Ihren Pflichten aus Ihrem Arbeitsvertrag präzise nachzukommen. Anderenfalls behalten wir uns vor, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zu kündigen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung nehmen wir zu Ihrer Personalakte.

(Unterschrift AG, Empfangsbestätigung AN)

### c) Zweite Abmahnung wegen übermäßigen Alkoholgenusses

Sehr geehrte(r) Frau / Herr . . . . .,

Sie haben am (*Datum*) während der Arbeitszeit trotz des bei der *ABC GmbH (Name AG)* bestehenden Alkoholverbotes Alkohol getrunken. Dies ist nicht der erste Vorfall dieser Art. Bereits am (*Datum*) haben Sie gegen das betriebliche Alkoholverbot verstoßen und sind deswegen mit Schreiben vom (*Datum*) schon einmal abgemahnt worden.

Wir mahnen Sie wegen dieses erneuten Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ein zweites Mal ab. Wir werten dieses Verhalten als schweren Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Wir sind nicht bereit, derartige Pflichtwidrigkeiten in Zukunft hinzunehmen und fordern Sie nachdrücklich auf, Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten künftig uneingeschränkt nachzukommen. Sollten Sie erneut gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, müssen Sie mit der – ggfls. auch außerordentlichen – Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Wir werden auch diese Abmahnung in Kopie zu Ihrer Personalakte nehmen.

(Unterschrift AG, Empfangsbestätigung AN)

---

Dieses Merkblatt soll, als Service der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen, nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.

---