

Abmahnung

Eine Abmahnung ist eine zumeist schriftliche Aufforderung, ein bestimmtes Verhalten zu unterlassen, das vom Abmahner als rechtswidrig eingestuft wird und ihm unerwünscht ist. Im [Arbeitsrecht](#) weist der [Arbeitgeber](#) den [Arbeitnehmer](#) in einer für ihn hinreichenden Art und Weise auf seine Pflichtverstöße und Vertragsverletzungen hin und macht ihn darauf aufmerksam, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis beendet wird. Dies geschieht dann oft durch [fristlose Kündigung](#).

Die Abmahnung hat zwei Funktionen, die Rüge- und die Warnfunktion. Zum einen soll dem [Arbeitnehmer](#) deutlich gemacht werden, welches von ihm gezeigte Verhalten beanstandet wird. Dem ist deshalb nur genüge getan, wenn das inhaltlich beanstandete Verhalten klar, deutlich und ausreichend konkretisiert beschrieben ist. Die Warnfunktion ist erfüllt, wenn dem [Arbeitgeber](#) unmissverständlich zu verstehen gibt, dass im Wiederholungsfall Bestand und Inhalt des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind. Nur wenn beiden Funktionen Genüge getan wird, ist die Abmahnung wirksam.

Rechtsgrundlage

Die Regeln, die für die [arbeitsrechtliche Abmahnung](#) gelten, wurden von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wesentlich beeinflusst.

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der [Arbeitgeber](#) in einer für den [Arbeitnehmer](#) hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise ein vertragswidriges Verhalten beanstandet und mit dem Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Die Abmahnung ist in der Regel vor einer verhaltensbedingten Kündigung auszusprechen.

Als Rechtsgrundlage für die Abmahnung wird § [323 BGB](#) angesehen. Danach ist vor der Auflösung eines Vertrages dem Vertragspartner die Möglichkeit einzuräumen, nachzubessern bzw. eine Nachfrist für eine ordentliche [Erfüllung](#) seiner Pflichten zu setzen. Aus dem vertraglichen Verhältnismäßigkeitsprinzip ergibt sich, dass der [Arbeitnehmer](#) die Möglichkeit erhalten soll, vertragswidriges Verhalten abzustellen bzw. zu verändern. Da eine Kündigung immer das letzte Mittel ist, hat vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung zu erfolgen.

Ausnahme von der Regel

Wie in allen Bereichen, gibt es auch hier eine Ausnahme. Liegen die Voraussetzungen für eine [fristlose Kündigung](#) vor und ist der [Arbeitnehmer](#) oder [Arbeitgeber](#) nicht in der Lage oder nicht willens sich vertragstreu zu verhalten, kann auf die Abmahnung verzichtet werden.

Beispiele für Abmahnungsgründe

[Verhaltensbedingte Abmahnungen](#) können ausgesprochen werden, wenn der [Arbeitnehmer](#) schuldhaft gehandelt hat. Beispiele dafür können sein:

- wiederholtes Verspäten am [Arbeitsplatz](#)
- Überziehen von Pausen
- Nichtbeachten von Arbeitsanweisungen
- nicht entschuldigtes Fernbleiben vom [Arbeitsplatz](#)
- private Telefonate, die vom [Arbeitgeber](#) nicht erlaubt sind,
- zu frühes Verlassen des Arbeitsplatzes
- mangelhafte Arbeitsleistung
- unangemessenes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden
- Rauchen an Arbeitsplätzen für Nichtraucher
- trotz Verbot privates Surfen im Internet und Nutzung privater Mails

Ohne kündigungrechtliche Relevanz ist, ob den Abmahnungen eine Anhörung der Klägerin hätte vorausgehen müssen. Auch formell fehlerhafte Abmahnungen entfalten regelmäßig die erforderliche Warnfunktion (vgl. BAG 15. Dezember 1994 - 2 AZR 251/94 - zu II 3 c der Gründe; 21. Mai 1992 - 2 AZR 551/91 - zu II 3 c der Gründe). Insofern kommt es allein auf die sachliche Berechtigung der Abmahnung und darauf an, ob der [Arbeitnehmer](#) ihr den Hinweis entnehmen konnte, der [Arbeitgeber](#) erwäge für den Wiederholungsfall die Kündigung (BAG 19. Februar 2009 - 2 AZR 603/07 - Rn. 17).

juristi.kon Fachwissen <http://p8n.net/?bgb323>