

# Abmahnung – die „kleine Kündigung“

Nobody's perfect. Das gilt auch (oder gerade?) für das Arbeitsverhältnis. Den Rahmen dessen, was der Arbeit-



**Peter Houben,  
Rechtsanwalt**

nehmer im Arbeitsverhältnis tun darf oder lassen muss, steckt der Arbeitsvertrag ab. Was aber, wenn der Arbeitnehmer gegen Regelungen

im Arbeitsvertrag verstößt? Wenn er beispielsweise zu spät kommt, obwohl die Arbeitszeit genau festgelegt ist? Wegen einer einmaligen Verfehlung eine Kündigung auszusprechen ist, in den meisten Fällen eine zu schwerwiegende Sanktion. Der Arbeitgeber kann auf ein solches Verhalten aber mit einer Abmahnung reagieren. Eine inhaltlich und formell korrekte Abmahnung hat gleich mehrere Effekte. Sie definiert klar, worin der – aus Sicht des Arbeitgebers – vorliegende Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen besteht. Sie dient als Warnung davor, dass ein solches Fehlverhalten nochmals passiert. Zudem ist in bestimmten Fällen vor dem Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung zwingend erforderlich. Wenn die Abmahnung aber nicht korrekt ist – das kann zum



Beispiel der Fall sein, weil der vom Arbeitgeber beschriebene Sachverhalt unrichtig ist – kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Abmahnung aus seiner Personalakte entfernt wird. Dies kann er notfalls vor dem Arbeitsgericht erstreiten. Die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte kann wichtig sein, da hierdurch eine möglicherweise zwingende Voraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung entfällt. Der Arbeitgeber müsste dann bei einem ähnlichen Verstoß zunächst wieder eine Abmahnung aussprechen,

bevor er schließlich kündigen darf. Außerdem schafft dies den Makel aus der Welt, den eine Abmahnung mit sich bringt und verhindert, dass bei einem Wechsel des Vorgesetzten oder des Arbeitgebers ein möglicherweise falscher Eindruck entsteht. Ein Fehler der Abmahnung kann aber auch darin bestehen, dass in ihr nicht hinreichend deutlich klargemacht wird, was passiert, wenn der Arbeitnehmer sich nochmals in ähnlicher Weise verhält: dass nämlich dann mit einer Kündigung zu rechnen ist. Auch in diesem Fall gilt, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden muss. Von der Abmahnung unterscheidet man die Ermahnung. Diese beinhaltet keinen Hinweis auf eine später mögliche Kündigung. Sie kann deshalb auch nicht als Vorbereitung zur Beendigung des Arbeits-

verhältnisses herangezogen werden. Eine bestimmte Frist, innerhalb derer abgemahnt werden muss, gibt es nicht. Genauso wenig verliert die Abmahnung aber auch nach einer bestimmten Zeit (zum Beispiel nach zwei Jahren) ihre Wirkung. Auch wenn die Abmahnung aber gerechtfertigt ist, hat der Arbeitnehmer jederzeit das Recht, eine Erklärung zu dem abgemahnten Vorfall selbst zur Personalakte zu geben. Wenn der Arbeitnehmer nach einer (korrekten) Abmahnung erneut in ähnlicher Weise gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstößt, kann der Arbeitgeber dies zum Anlass nehmen, eine Kündigung auszusprechen; weiterer Abmahnungen oder einer bestimmten Mindestanzahl von Abmahnungen bedarf es nicht.