

Vorsicht bei der Formulierung von arbeitsrechtlichen Abmahnungen – Anmerkung zu Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 19.10.2017, 4 CA 930/17

I.

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, berechtigt dies den Arbeitgeber regelmäßig nicht sofort zur Kündigung. Vielmehr ist im Regelfall eine Abmahnung notwendig. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum verdeutlicht noch einmal wie wichtig es ist, bei der Abfassung der Abmahnung präzise zu arbeiten.

II.

Die Klägerin ist seit 19 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Wegen des Vorwurfs mangelhafter Arbeitsergebnisse in der Spätschicht vom 13.02.2017 erhielt die Klägerin eine schriftliche Abmahnung, die zur Personalakte genommen wurde. Auf Widerspruch der Klägerin hin wechselte die Beklagte die Abmahnung aus. In der Abmahnung hieß es unter anderem: „sollten Sie sich einen weiteren Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zuschulden kommen lassen, der nicht auf die Wiederholung der oben genannten Pflichtverletzung beschränkt ist, müssen Sie damit rechnen, dass das Arbeitsverhältnis von uns – gegebenenfalls auch fristlos – gekündigt wird.“

Das Arbeitsgericht Bochum verurteilte die Beklagte dazu, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Die Abmahnung habe sich nicht nur auf die Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall beschränkt, sondern bereits für jede erstmalig auftretende Pflichtverletzung eine Kündigung angedroht. Dies sei zu weitgehend.

III.

1.

Verletzt der Arbeitnehmer seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag kann im Regelfall noch nicht sofort eine Kündigung erfolgen. Vielmehr muss der Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass er sich nicht vertragsgemäß verhalten habe und ihm die Möglichkeit gegeben werden, zu vertragsgemäßem Verhalten zurückzukehren, die sogenannte Abmahnung. Nur in Ausnahmefällen kann auf die Abmahnung verzichtet werden, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, dass das Vertrauensverhältnis zu seinem Arbeitgeber völlig zerstört ist und der Arbeitnehmer auch ohne Abmahnung davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber sein Verhalten nicht billigen wird. Dies kann bei Betrug, Annahme von Schmiergeldern, oder auch unsittlichen Verhalten gegenüber Mitarbeitern der Fall sein. Es kommt aber jeweils auf die Umstände des konkreten Einzelfalls an, sodass nicht vorschnell davon ausgegangen werden sollte, dass eine Abmahnung unnötig wäre.

2.

Die Abmahnung kann auch mündlich erfolgen, jedoch sollte aus Beweisgründen die Abmahnung immer schriftlich ausgesprochen werden. Eine Abmahnung muss inhaltlich bestimmt sein, zutreffende Tatsachenbehauptungen enthalten, und auch ausdrücklich auf eine Kündigung als rechtliche Konsequenz hinweisen. Bei einer mündlichen Abmahnung wird dies im Nachhinein nur schwer beweisbar sein.

Die Abmahnung soll dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten vor Augen führen und ihm die Gelegenheit gegeben, zukünftig dieses Fehlverhalten nicht mehr zu begehen. Zulässig ist es, für den Fall einer Wiederholung des abgemahnten Verhaltens eine Kündigung anzudrohen. Nicht zulässig ist es dagegen,

wie im entschiedenen Fall die Androhung der Kündigung auch auf erstmalige Pflichtverletzungen auszudehnen.

3.

Es ist davon abzuraten, mehrere Pflichtverletzungen in einer Abmahnung zusammenzufassen. Ist beispielsweise einer von 4 Pflichtverstößen nicht zutreffend, muss die gesamte Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden. Zwar behalten die übrigen Abmahnungen ihre Warnfunktion. Da sie sich aber nicht mehr in der Personalakte befinden, können sie in Vergessenheit geraten.

Vorsicht ist auch bei wiederholten Abmahnungen anzuwenden. Je öfter ein und dasselbe Verhalten abgemahnt wird, umso mehr kann die Abmahnung an Wirkung verlieren. Es kann sein, dass die Rechtsprechung trotz mehrfacher Abmahnungen eine Kündigung nicht durchgehen lässt.

IV

Abmahnungen müssen bestimmte formelle Anforderungen erfüllen, um wirksam zu sein. Ohne eine wirksame Abmahnung ist im Regelfall eine Kündigung nicht zulässig. Arbeitgeber müssen daher bei der Abfassung von Abmahnungen Vorsicht walten lassen. Arbeitnehmer sollten genauestens prüfen lassen, ob die Abmahnung berechtigt ist.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.