

II. Einzelne Disziplarmöglichkeiten

Jedem Mitarbeiter und jedem Arbeitgeber unterlaufen hin und wieder Fehler. Da ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich auch ein **Vertrauensverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraussetzt, das es zu bewahren gilt, sollten beide Seiten über mögliche Fehler im ersten Schritt zunächst reden. In einigen Fällen stellt sich im Gespräch heraus, dass ein Missverständnis oder Unkenntnis über bestimmte Vorgaben oder die Rechtslage die Ursache für das Fehlverhalten ist. In einigen Fällen bringt ein Gespräch das Ergebnis, dass die Ursachen für das Fehlverhalten vielleicht im privaten Bereich zu suchen sind und von der anderen Vertragspartei gar nicht beeinflusst werden können. Der „verletzten“ Vertragspartei bleibt hier nur die Möglichkeit, die Erfüllung der Pflichten einzufordern und für die private Situation ggf. Verständnis zu zeigen oder Hilfe bei der Lösung anzubieten.

Führt das Gespräch nicht zu einem Ergebnis, haben wir folgende Situation:

→ **Beim Arbeitnehmer:**

Er muss sich überlegen, ob er auf das Fehlverhalten des Arbeitgebers mit einer arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahme reagiert oder die Sache auf sich beruhen lässt. Die Entscheidung wird von der Schwere des Pflichtverstoßes abhängen.

Sein Verhalten oder seine weitere Reaktion haben keine Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber ebenfalls Pflichtverletzungen zur Last legen können. Jeder Arbeitnehmer entscheidet für seine konkrete Situation, ob und in welcher Art und Weise er auf Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber reagiert. Mehrere von einem Pflichtverstoß des Arbeitgebers betroffene Arbeitnehmer können also unterschiedlich reagieren. Ihr Handeln hat immer nur Auswirkungen auf ihre eigenen Ansprüche, nicht auch auf die Ansprüche der Kollegen.

Beispiel: Der Arbeitgeber verkürzt einseitig die arbeitsvertraglich mit allen Mitarbeitern vereinbarte Mittagspause von 45 Minuten auf 30 Minuten. 1/3 der betroffenen Mitarbeiter akzeptiert die Neuregelung, 1/3 macht nach wie vor 45 Minuten Mittagspause, ohne sich mündlich oder schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern, 1/3 widerspricht schriftlich der Verkürzung der Mittagspause.

Beim ersten Drittel kann es zur einvernehmlichen Vertragsänderung kommen, durch die die Mittagspause auf 30 Minuten reduziert wird, wenn die Regelung über einen längeren Zeitraum praktiziert wird. Die beiden übrigen Drittel behalten durch ihr Verhalten ihre ursprünglichen Ansprüche.

→ Beim Arbeitgeber:

Er muss sich überlegen, in welcher Weise die Motivation des Mitarbeiters, zukünftig die arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, durch eine arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahme beeinflusst wird. Um die Motivation zu erhalten, kann der Arbeitgeber nicht jeden Fehler mit einer arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahme ahnden. Denn arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen sollten in einer konkreten Situation immer das letzte Mittel sein, den Mitarbeiter zur ordnungsgemäßen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu bewegen.

Aber: Der Arbeitgeber muss ab einem bestimmten Zeitpunkt oder bei bestimmten, sich wiederholenden Verstößen reagieren, um zu verhindern, dass aus dem Fehlverhalten Ansprüche für die Zukunft abgeleitet werden können. Duldet der Arbeitgeber nämlich ein Fehlverhalten bei einem oder mehreren Arbeitnehmern über einen längeren Zeitraum, müssen die Arbeitnehmer nicht mehr damit rechnen, dass der Arbeitgeber dies irgendwann wieder moniert. Aus dem ursprünglichen Fehlverhalten wird – durch die widerspruchslose Duldung des Arbeitgebers – nach einer längeren Zeit „richtiges“ Verhalten. Diese Folge muss der Arbeitgeber vermeiden.

Beispiel: Arbeitsvertraglich ist mit allen Mitarbeitern eine Mittagspause von 30 Minuten vereinbart. Der Arbeitgeber duldet jahrelang, dass alle Mitarbeiter 45 Minuten Pause machen. Für die Mitarbeiter kann aus der widerspruchslosen Duldung des Arbeitgebers bei der Überziehung der Pausen ein Rechtsanspruch auf eine um 15 Minuten verlängerte Pause entstanden sein.

Vor diesem Hintergrund kann es daher aus Arbeitgebersicht viel eher notwendig sein, auch kleinere Verstöße zu disziplinieren – um das Entstehen von Ansprüchen zu verhindern, die betriebliche Ordnung zu wahren, einen Qualitätsstandard zu sichern usw.

4. Ermahnung

Die mildeste Form, in der ein Arbeitgeber auf eine Pflichtverletzung reagieren kann, ist ein Hinweis auf den gemachten Fehler verbunden mit der Aufforderung, diesen zu korrigieren.

Der Hinweis oder die Rüge kann sich zur Ermahnung steigern, wenn der Arbeitgeber nicht nur auf das Fehlverhalten hinweist, sondern für die Zukunft ausdrücklich zu einem vertragsgerechten Verhalten auffordert.

Ermahnungen erfolgen in der Regel mündlich und enthalten keinerlei Hinweis darauf, wie sich der Arbeitgeber bei einem erneuten Verstoß verhalten wird.

Im betrieblichen Alltag ist die Ermahnung dann an der Reihe, wenn ein Mitarbeiter ein und denselben Fehler immer wieder macht. Die Geduld des Arbeitgebers – verkörpert in der Person des direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters – ist dann irgendwann erschöpft. Der Hinweis an den Mitarbeiter, dass er schon wieder einen Fehler gemacht hat, wird verknüpft mit einer Aussage des Inhalts „Jetzt machen Sie die Sache doch endlich mal richtig“.

Ermahnungen werden in der Regel nicht schriftlich dokumentiert. D. h. der Vorgesetzte, der die Ermahnung ausspricht, macht sich weder Notizen über den Tag der Ermahnung noch über deren Inhalt. Mit dem Ausspruch der Ermahnung ist die Angelegenheit erledigt.

Ermahnungen sind daher in der Regel auch nicht aus der Personalakte ersichtlich. Ob und ggf. wie häufig ein Mitarbeiter in der Vergangenheit ermahnt, d. h. auf Fehler hingewiesen wurde, kann der Vorgesetzte nur aus seiner Erinnerung sagen oder – falls er irgendwann angefangen hat, sich Notizen zu machen – anhand von eigenhändigen Notizen nachvollziehen. Irgendeinen Beweiswert oder eine Aussagekraft für weitere oder andere arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen haben Ermahnungen daher in aller Regel nicht.

→ **Tipp:**

Vorgesetzte, die den Eindruck haben, bei einem bestimmten Mitarbeiter treten Fehler vermehrt auf, können – statt die einzelnen Ermahnungen zu dokumentieren – das Gespräch mit dem Mitarbeiter suchen, in diesem Gespräch die Fehler und die Fehlerquote ansprechen und über das Gespräch eine Aktennotiz anfertigen. Diese Aktennotiz über das „Kritikgespräch“ darf auch in der Personalakte abgelegt werden. Sollte die Aktennotiz Äußerungen enthalten, mit denen der Mitarbeiter nicht einverstanden ist, kann er eine Gegendarstellung abgeben.

Ermahnungen können auch in eine Beurteilung des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten einfließen, z. B. – je nach beanstandetem Fehlverhalten – unter den Beurteilungspunkten „Leistung“ oder „Verhalten“. Kam es vor dem Beurteilungszeitpunkt vermehrt oder häufiger zu Ermahnungen durch den Vorgesetzten, wird die „Note“ im Bereich Leistung oder Verhalten dies ausdrücken. In den meisten Fällen wird die Beurteilung vom Vorgesetzten mit dem Mitarbeiter besprochen, die Beurteilung vom Mitarbeiter gegengezeichnet und die Beurteilung anschließend – und in der Regel auf Dauer – in der Personalakte abgelegt.

5. Abmahnung

Eine Abmahnung enthält die Elemente der Ermahnung, kündigt aber für den Fall des erneuten Fehlverhaltens weitere Konsequenzen an, ohne diese schon im Einzelnen näher zu bezeichnen. Das Bundesarbeitsgericht¹ definierte schon vor Jahren eine Abmahnung wie folgt:

„Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei.“

Die Anforderungen an eine (wirksame) Abmahnung hat das Bundesarbeitsgericht später konkretisiert²:

„Zu den unverzichtbaren Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Abmahnung gehört neben der Rüge eines genau zu bezeichnenden Fehlverhaltens (= Rügefunktion) der Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall (= kündigungsrechtliche Warnfunktion). Der Arbeitgeber muss in einer für den Arbeitnehmer hinreichend klar erkennbaren Art und Weise seine Beanstandungen vorbringen und damit deutlich – wenn auch nicht expressis verbis – den Hinweis verbinden, im Wiederholungsfall sei der Bestand oder Inhalt des Arbeitsverhältnisses gefährdet.“

Eine Abmahnung kann z. B. erfolgen bei:

- Verstößen gegen die vertraglichen Hauptpflichten
Wenn der Arbeitgeber die Vergütung nicht bis zum vereinbarten Termin zahlt, verstößt er gegen seine vertraglichen Hauptpflichten. Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber also wegen der verspäteten Zahlung abmahnen.
- Verstößen gegen die Nebenpflichten
Kommt der Arbeitnehmer zu spät zur Arbeit, ohne einen Entschuldigungsgrund zu haben, verstößt er gegen eine vertragliche Nebenpflicht. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer abmahnen und zur Pünktlichkeit auffordern.

1 Z. B. BAG v. 18. 1. 1980 – 7 AZR 75/78 = EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 7

2 BAG v. 19. 4. 2012 – 2 AZR 258/11 = NZA 2012, 8

→ Verstößen gegen die kollektive Ordnung
Besteht im Betrieb ein allgemeines Rauchverbot und raucht ein Arbeitnehmer trotzdem, verstößt er gegen die kollektive Ordnung und kann abgemahnt werden.

→ **Hinweis:**

Im betrieblichen Alltag ist es zumeist der Arbeitgeber, der zum Mittel der Abmahnung greift. Deswegen beschäftigen sich auch arbeitsgerichtliche Urteile immer mit dieser Fallkonstellation. Die nachfolgenden Ausführungen behalten die Arbeitgebersicht bei. Will ein Arbeitnehmer abmahnen, muss er sich allerdings auch an die beschriebenen Grundsätze halten.

→ **Tipp:**

Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob und welche Verstöße des Arbeitnehmers er abmahnt³. Er muss jedoch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten: Der mit der Abmahnung für den Arbeitnehmer verbundene Nachteil darf im Vergleich mit der gerügten Pflichtverletzung **nicht unverhältnismäßig** sein.

Beispiel: Der Arbeitnehmer kommt erstmals und um zwei Minuten zu spät.
In diesem Fall kann eine Abmahnung unverhältnismäßig sein, weil es sich um den erstmaligen Verstoß handelt und der Arbeitnehmer nur geringe Zeit zu spät kommt. In diesem Fall ist der Arbeitgeber besser beraten, wenn er es bei einer Ermahnung belässt.

5.1 Warum abmahnen?

Eine Abmahnung ist notwendig, damit der Arbeitnehmer für die Zukunft weiß, dass sein beanstandetes Verhalten nicht hingenommen wird und er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen muss. Sie dient in erster Linie dazu, den Arbeitnehmer zu vertragsgemäßigem Verhalten anzuhalten.

Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist sie **zwingende Voraussetzung** für die Wirksamkeit einer **verhaltensbedingten Kündigung**⁴. Bei einer personenbedingten Kündigung muss eine Abmahnung nur in den Fällen vor Ausspruch einer Kündigung erteilt werden, wenn die Möglichkeit

3 BAG v. 13. 11. 1991 – 5 AZR 74/91 = NZA 1992, 690

4 Z. B. BAG v. 24. 11. 1983 – 2 AZR 327/82 = AP Nr. 76 zu § 626 BGB

besteht, dass der Arbeitnehmer nach seinen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten den betrieblichen Anforderungen genügen kann⁵.

Eine verhaltensbedingte Kündigung im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten seine arbeitsvertraglichen Pflichten im

- Leistungsbereich,
- Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder
- betrieblichen Bereich

verletzt hat. Bei einer Störung im Vertrauensbereich muss der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen, wenn die Möglichkeit besteht, dass das Vertrauen wiederhergestellt werden kann⁶. Diese Möglichkeit besteht insbesondere dann, wenn – wie im entschiedenen Fall – das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers massiv gestört wurde.

Der betroffene Arbeitnehmer war U-Bahn-Fahrer. Ihm wurde der Pkw-Führerschein wegen einer Alkoholfahrt mit über zwei Promille entzogen. Der Arbeitgeber hatte deswegen kein Vertrauen mehr in die Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers und kündigte. Die Gerichte waren sich zwar alle darin einig, dass ein gravierendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorlag, das auch angesichts der Privatfahrt wegen der hohen Alkoholkonzentration in das Arbeitsverhältnis hineinwirke. Da es sich aber um den ersten Vorfall dieser Art handelte und – nach einem Sachverständigengutachten – bei Dienstantritt kaum noch eine Alkoholkonzentration vorlag, werteten sie es insgesamt doch als geringe Pflichtverletzung, bei der es vor Ausspruch einer Kündigung einer Abmahnung bedurft hätte. Dass das Fehlverhalten den Vertrauensbereich berührte, stand dem nicht entgegen, weil die Gerichte meinten, es habe ein **steuerbares Verhalten** vorgelegen. Eine Abmahnung hätte ausgereicht, um den Arbeitnehmer zur Wiederherstellung eines einwandfreien Verhaltens zu veranlassen.

5.2 Wann liegt steuerbares Verhalten vor?

Grundsätzlich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Pflichtverletzungen, die den Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, vor Ausspruch der Kündigung keine Abmahnung

5 BAG v. 29.7.1976 – 3 AZR 50/75 = AP Nr.9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung

6 BAG v. 4.6.1997 – 2 AZR 526/96 = EZA BGB § 626 n. F. Nr. 168

erforderlich⁷. Ausnahmen von diesem Grundsatz gelten jedoch für folgende Fälle:

- Der Arbeitnehmer durfte annehmen, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder der Arbeitgeber werde es zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten ansehen⁸.

Beispiel: Im Unternehmen des Arbeitgebers „bedienen“ sich fast alle Arbeitnehmer mit Duldung des Arbeitgebers und nehmen kleine Mengen von Papier, Büroklammern oder Kugelschreibern mit nach Hause. Arbeitnehmer Pech tut dies auch und wird dabei vom Arbeitgeber gesehen. Der Arbeitgeber will Arbeitnehmer Pech fristlos wegen Diebstahls kündigen.

Zwar ist durch den Diebstahl der Büromaterialien der Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betroffen und deswegen eigentlich eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung entbehrlich. Da der Arbeitgeber die Diebstähle bei seinen übrigen Arbeitnehmern aber geduldet hat, konnte Arbeitnehmer Pech davon ausgehen, sein Verhalten gefährde den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung aussprechen. Außerdem muss er dem betroffenen Arbeitnehmer – und im Beispielsfall allen anderen Arbeitnehmern – deutlich machen, dass ein derartiges Verhalten vertragswidrig ist und den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden kann.

- Die Pflichtverletzung beruht auf einem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers. Es kann also eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen verhaltens- und personenbedingte Gründe ineinander übergehen. In diesen Fällen kann eine Abmahnung den beschriebenen gewünschten Erfolg – Verhaltensänderung und Wiederherstellung des Vertrauens – haben.

Der Arbeitgeber muss in derartigen Fällen prüfen, ob eine Abmahnung eine Änderung des Verhaltens und eine Wiederherstellung der erforderlichen Eignung und Zuverlässigkeit für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung herbeiführen kann (vgl. den oben beschriebenen und vom BAG entschiedenen Fall).

Ausnahme: Einer Abmahnung bedarf es – auch unter dem Aspekt des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist⁹.

7 U. a. BAG v. 30.11.1978 – 2 AZR 145/77 = AP Nr. 1 zu § 64 SeemannsG

8 BAG v. 14.2.1996 – 2 AZR 147/92 = EzA BGB § 626 n. F. Nr. 160

9 BAG v. 19.4.2012 – 2 AZR 258/11 = NZA 2012, 8

Der Ausspruch einer Kündigung bei einer Vertragsverletzung, die den Vertrauensbereich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berührt, ist wegen der beschriebenen Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts nicht unproblematisch. Um für einen Kündigungsschutzprozess gewappnet zu sein, sollte der Arbeitgeber festhalten, **warum er auf eine Abmahnung verzichtet hat**. Seine Entscheidung sollte anhand folgender Punkte nachvollziehbar sein:

1. Die Pflichtverletzung beruht auf verhaltens- oder personenbedingtem Grund.
2. Durch Pflichtverletzung wird der Vertrauensbereich berührt.
3. Der Ausspruch einer Abmahnung kann keine Änderung des Verhaltens und keine Wiederherstellung des Vertrauens bewirken (Gründe festhalten!).
4. Ausspruch einer Kündigung = Ultima Ratio = letztes angemessenes Mittel.

5.3 Checkliste: Abmahnung erforderlich – ja oder nein?

Leistungsbereich: Immer Abmahnung!

Störungen im Leistungsbereich des Arbeitnehmers können beispielsweise sein:

- Zu spät kommen,
- Pausen überziehen,
- fehlerhafte Arbeitsausführung,
- Übertreten eines Alkohol- oder Rauchverbots.

Vertragsverletzungen, die den Leistungsbereich betreffen, rechtfertigen nur dann eine ordentliche (= fristgerechte) Kündigung oder außerordentliche (= fristlose) verhaltensbedingte Kündigung aus wichtigem Grund, wenn der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung den Arbeitnehmer mindestens einmal wegen eines gleichartigen Verstoßes abgemahnt hat¹⁰.

Vertrauensbereich: Abmahnung ja, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers steuerbar ist und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann¹¹.

Störungen im Vertrauensbereich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können beispielsweise sein:

- Unterschlagung zum Nachteil des Arbeitgebers,

¹⁰ BAG v. 29.5.1985 – 7 AZR 251/84 = RzK I 1 Nr. 7

¹¹ BAG v. 4.6.1997 – 2 AZR 526/96 = EzA BGB § 626 n. F. Nr. 168

- Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer,
- Annahme von Bestechungsgeschenken oder Schmiergeldern,
- Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit,
- anderweitige Erwerbstätigkeit während einer Arbeitsunfähigkeit.

□ **Betrieblicher Bereich: Keine Abmahnung**

Störungen im betrieblichen Bereich können beispielsweise sein:

- Nichtbeachten betrieblicher Alkohol- oder Rauchverbote,
- Verstoß gegen eine bestehende Betriebsordnung,
- Störungen des Betriebsfriedens,
- Verursachen von Arbeitsunterbrechungen.

Bei Verstößen des Arbeitnehmers, die sich auf den Betrieb und dessen Ablauf auswirken, ist vor Ausspruch einer Kündigung nur dann eine Abmahnung erforderlich, wenn es sich um geringfügige Vertragsverletzungen handelt und der Arbeitgeber erwarten kann, der Arbeitnehmer werde sich ändern¹². Da in den meisten Fällen jedoch nur schwere Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers – beispielsweise Beleidigungen von Kollegen – sich auf den Betrieb insgesamt und dessen Ablauf auswirken, ist in der Regel vor Ausspruch einer Kündigung keine Abmahnung erforderlich.

5.4 Abmahnung ist Verzicht auf Kündigung

Spricht der Arbeitgeber wegen einer Vertragsverletzung eine Abmahnung aus, verzichtet er für diesen Verstoß auf sein Kündigungsrecht¹³. Ein einmal abgemahnter Verstoß kann daher nicht mehr als Kündigungsgrund herangezogen werden.

Umgekehrt kann der Arbeitgeber eine frühere, vom Gericht für unwirksam erklärte Kündigung als Abmahnung verwenden, wenn der Sachverhalt, auf den die Kündigung gestützt wurde, unstreitig ist¹⁴. Die erfolglose Kündigung erfüllt in derartigen Fällen die Funktion einer Abmahnung¹⁵.

5.5 Was muss in einer wirksamen Abmahnung stehen?

Eine Abmahnung soll dem Arbeitnehmer deutlich machen, dass das beanstandete Verhalten nicht geduldet wird und er im Wiederholungsfall mit

12 BAG v. 31.3.1993 – 2 AZR 492/92 = NZA 1994, 409

13 BAG v. 10.11.1988 – 2 AZR 215/88 = NZA 1989, 633

14 BAG v. 7.9.1988 – 5 AZR 625/87 = NZA 1989, 272

15 BAG v. 31.8.1989 – 2 AZR 13/89 = DB 1990, 790

„härteren“ Konsequenzen rechnen muss. Deswegen sieht man in einer Abmahnung folgende Funktionen:

1. Dokumentationsfunktion

Die Abmahnung hält ein genau bezeichnetes Fehlverhalten des Arbeitnehmers fest und rügt dieses¹⁶.

2. Rügefunktion

Die Abmahnung stellt das Fehlverhalten dem richtigen Verhalten gegenüber und gibt dem Arbeitnehmer Gelegenheit, sein Verhalten zu ändern¹⁷.

3. Kündigungsrechtliche Warnfunktion

Die Abmahnung droht für den Fall weiterer gleichartiger Verstöße die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an und bereitet damit eine – wenn auch noch nicht näher bestimmte – Kündigung vor¹⁸. Die Androhung „arbeitsrechtlicher Konsequenzen“ kann eine hinreichende Warnung vor einer Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses sein¹⁹. Denn (so das Bundesarbeitsgericht): „Mit einer solchen Formulierung wird ausgedrückt, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit allen denkbaren arbeitsrechtlichen Folgen bis hin zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss. Eine ausdrückliche Kündigungsandrohung ist dafür nicht erforderlich. Es ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, der Arbeitgeber werde im Wiederholungsfall möglicherweise auch mit einer Kündigung reagieren.“

5.6 Checkliste: Notwendiger Inhalt einer Abmahnung

Nach der Rechtsprechung des BAG²⁰ muss eine wirksame Abmahnung folgende Bestandteile haben:

- Genaue Schilderung des Fehlverhaltens, das dem Mitarbeiter zur Last gelegt wird:
 - Datum und ggf. Uhrzeit des Verstoßes
 - „Tatort“
 - „Tat“: Genaue Beschreibung des gerügten Verhaltens

16 BAG v. 4.3.1981 – 7 AZR 104/79 = BAGE 35, 118

17 BAG v. 29.5.1985 – 7 AZR 251/84 = RzK I 1 Nr.7

18 BAG v. 18.1.1980 – 7 AZR 75/78 = DB 1980, 1351

19 BAG v. 19.4.2012 – 2 AZR 258/11 = NZA 2012, 8

20 BAG v. 29.5.1985 – 7 AZR 251/84 = RzK I 1 Nr.7; BAG v. 19.4.2012 – 2 AZR 258/11 = NZA 2012, 8