M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

SONDERAUSGABE:

ABMAHNUNG

So können Sie gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen jede Abmahnung prüfen und deren Rücknahme verlangen.



PFLICHTVERLETZUNG ODER NICHT?

Ohne Pflichtverletzung keine Abmahnung. Worauf es für Sie hier argumentativ ankommt, lesen Sie in dieser Themenausgabe.

SONDERAUSGABE NOVEMBER 2026

AD UVA



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

keine verhaltensbedingte Kündigung ohne Abmahnung, das ist der Grundsatz. Kündigt Ihre Dienststellenleitung einem Beschäftigten wegen eines Fehlverhaltens und zieht dieser dann vor das Arbeitsgericht, wird eine der ersten Fragen des*der Arbeitsrichter*in sein: „Liegt bereits eine Abmahnung vor?" Muss Ihre Dienststellenleitung hier mit Nein antworten, hat allein diese Antwort häufig schon den Sieg des Kollegen im Kündigungsschutzprozess zur Folge. Denn hält das Gericht eine Abmahnung als mildere arbeitsrechtliche Sanktion für angemessen und ausreichend, betrachtet es die Kündigung als unverhältnismäßig. Bedenken Sie zudem: Die Gerichte tendieren dazu, auch in krassen Fällen immer erst eine Abmahnung zu fordern! Denn sonst hat der oder die Beschäftigte ja keine Gelegenheit zur Besserung erhalten.

Als MAV sind Sie vor jeder Kündigung zu beteiligen. Genau wie der*die Arbeitsrichter*in sollten Sie hier die Frage nach der wirksamen Abmahnung stellen. Fehlt die, hat Ihre Dienststellenleitung schlechte Karten. Damit Sie wissen, worauf es beim Thema Abmahnung ankommt, habe ich Ihnen diese Sonderausgabe zusammengestellt. Viel Freude bei der Lektüre!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

RECHTLICHES

Abmahnung: Welche Formalien müssen Dienstgebende einhalten? 3

ARBEITSRECHT

In diesen Fällen können Dienstgebende auch ohne Abmahnung kündigen 4

Ihre Kolleg*innen müssen eine Abmahnung nicht hinnehmen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Abmahnung von Kolleg*innen muss immer angemessen sein ..... 6+7

REGELUNGSVEREINBARUNG

Abmahnung – so schaffen Sie eine allgemeingültige dienstliche Regelung 8

AKTUELLE URTEILE

LAG Hamburg: Ohne Pflichtverletzung kann nicht abgemahnt werden 9

LAG Rheinland-Pfalz: Selbst ein Datenschutzverstoß muss unter Umständen erst abgemahnt werden 10

BAG: Auch zurückgenommene Abmahnungen können nachteilig sein 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Abmahnungspflicht oder nicht? Warum Ihre Dienstgebenden gar nicht abmahnen müssen 12

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: S. Engels – AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Abmahnung" liegt der Ausgabe Nr. 20 | November 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Basiswissen | Lesezeit 3 Minuten

Abmahnung: Welche Formalien sind einzuhalten?

Ein Arbeits- oder Dienstverhältnis ist ein Vertragsverhältnis mit einem ganzen Bündel an Rechten und Pflichten – etwa Ihre Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht oder die Wahrung des Dienstfriedens als Nebenpflicht. Verstoßen Sie gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, kann die Dienststellenleitung dies schriftlich oder mündlich in Form einer Abmahnung sanktionieren.

Eine Abmahnung soll dazu führen, dass Ihr*e Kolleg*in das beanstandete Fehlverhalten künftig unterlässt. Dies kann er oder sie aber nur, wenn klar ist, dass Ihre Dienststellenleitung ihre Rüge ernst meint und ein solches Fehlverhalten nicht tolerieren will. Deshalb muss eine Abmahnung bestimmte formale und inhaltliche Voraussetzungen erfüllen.

Welche das sind, habe ich Ihnen nachstehend zusammengestellt:

1. Konkrete Beanstandung des Fehlverhaltens

Ihre Dienststellenleitung muss bei der Abmahnung den Finger sprichwörtlich in die Wunde legen. Sie muss genau benennen, wo und wie der*die Beschäftigte die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat. Wichtig ist hierbei, dass sie die Art des beanstandeten Verhaltens nach Ort und Zeit ganz genau beschreibt. Pauschale Formulierungen machen die Abmahnung unwirksam!

BEISPIEL

Korrekte Beanstandung

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

am 18.9.2026 um 11.30 Uhr haben Sie Ihren Kollegen Herrn … beleidigt. Sie haben ihn als faule, fette Sau bezeichnet.

Falsch wäre, wenn die Dienststellenleitung nur schreibt: „Sie haben Herrn … beleidigt" oder „Sie waren nicht nett zu Ihrem Kollegen".

Abmahnungen sind sehr fehleranfällig. Eine wirksame Abmahnung zu formulieren ist nicht so leicht, wie man denkt. Deswegen sind tatsächlich sehr viele Abmahnungen unwirksam. Das ist gut für Sie und Ihre Kolleg*innen, denn auf eine unwirksame Abmahnung kann grundsätzlich keine Kündigung gestützt werden.

WICHTIG

Schriftform muss nicht sein

Eine Abmahnung muss nicht schriftlich ausgesprochen werden. Beschäftigte können mündlich abgemahnt werden; Dienstgebende können sich auch auf eine mündliche Abmahnung berufen.

Beschäftigte sollten aber im Fall einer mündlichen Abmahnung unbedingt sämtliche Umstände, Zeug*innen etc. gut notieren. Nur so können sie später entsprechend erwidern, wenn sich der*die Dienstgebende auf die mündliche Abmahnung beruft.

2. Hinweis auf die Pflichtverletzung

Als Nächstes muss Ihre Dienststellenleitung den oder die Beschäftigte darauf hinweisen, dass und warum sie das beanstandete Verhalten nicht als vertragsgemäß ansieht. Zudem kommt es jetzt zur eigentlichen Abmahnung. Der*Die Kolleg*in muss wissen, was er*sie falsch gemacht hat und warum ihm*ihr dies vorgehalten wird. In dem Beispiel links könnte es also so weitergehen: „Mit dieser Beleidigung haben Sie den Dienstfrieden gestört. Wir mahnen Sie deswegen ab."

3. Warnen, dass das Arbeitsverhältnis gefährdet ist

Eine Abmahnung ist immer als ein Schuss vor den Bug zu werten. Auf gut Deutsch könnte man sagen: Noch einmal und du fliegst! Das muss Ihre Dienststellenleitung klar hervorheben und darauf hinweisen, dass eine Wiederholung oder Fortsetzung des beanstandeten Verhaltens eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann (Warnfunktion).

Lässt sich ein*e Beschäftigte*r gleich mehrere arbeitsrechtliche Vergehen zuschulden kommen, neigen Arbeitgebende dazu, alle Vergehen in einer Abmahnung zu sanktionieren (Sammelabmahnungen). Dienststellenleitungen machen das gerne – und Sie sollten sie auch lassen! Denn ist in einem solchen Abmahnungsschreiben nur ein einziger der gerügten Vorwürfe unzutreffend, ist die gesamte Abmahnung unwirksam. Das wiederum hat zur Folge, dass Ihre Dienststellenleitung das Abmahnungsschreiben auf Verlangen Ihres*Ihrer Kolleg*in komplett aus der Personalakte entfernen muss und die Abmahnung natürlich zurückzunehmen ist.

Sie bestimmen nicht mit, bringen Sie sich aber trotzdem ins Spiel

Ihre Dienststellenleitung kann eine Abmahnung aussprechen, ohne dass Sie zustimmen müssten. Sie müssen nicht einmal über eine Abmahnung informiert werden. Aber: Bei einer Kündigung muss Ihre Dienststellenleitung Sie beteiligen. Prüfen Sie deshalb bei einer verhaltensbedingten Kündigung immer, ob ihr eine Abmahnung vorausgegangen ist. Geben Sie Ihren Kolleg*innen den Tipp, dass, falls bei einer Abmahnung einer der voranstehenden Punkte fehlt, die Abmahnung grundsätzlich unwirksam ist.

MEIN TIPP

Sie sind die Mitarbeitervertretung

Auch wenn Sie nicht mitbestimmen, können Sie dennoch aktiv auf die Kolleg*innen zugehen und diese bitten, Sie einzuschalten, falls jemand eine Abmahnung bekommt. Dann können Sie schon frühzeitig Tipps geben, gemeinsam die Abmahnung prüfen und die Wogen glätten, bevor es zur Kündigung oder weiteren Abmahnungen kommt.

Ausnahmen | Lesezeit 3 Minuten

In diesen Fällen können Dienstgebende Beschäftigten auch ohne Abmahnung kündigen

Eine Kündigung ist für Beschäftigte ein sehr einschneidender Schritt und kann weitreichende persönliche und finanzielle Folgen haben. Deshalb gelten bei einer verhaltensbedingten Kündigung besondere Voraussetzungen. Grundsätzlich soll der*die Beschäftigte zunächst durch eine Abmahnung auf sein*ihr Fehlverhalten hingewiesen und auf die möglichen Konsequenzen aufmerksam gemacht werden. Es gibt jedoch Situationen, in denen eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung möglich sein kann. Genau diese Situationen sollten Sie kennen:

1. Abmahnung setzt immer ein Fehlverhalten des*der Beschäftigten voraus

Die Abmahnung ist eine Reaktion der Dienststellenleitung auf ein arbeitsvertragliches Fehlverhalten – sozusagen ein Warnschuss vor einer verhaltensbedingten Kündigung. Ausgehend von diesem Warnzweck wird damit auch deutlich, warum vor einer betriebsbedingten oder personenbedingten (z. B. krankheitsbedingten) Kündigung keine Abmahnung nötig ist: In diesen Fällen gibt ja nicht das Verhalten des*der Mitarbeitenden Anlass zur Trennung, sondern von ihm nicht beeinflussbare Umstände.

Eine Abmahnung würde hier also gar nichts bringen – ein alkoholkranker Mensch wird nicht trocken, nur weil er eine Abmahnung erhält. Hier hat es Ihre Dienststellenleitung mit einem echten Krankheitsbild zu tun.

Also: Nur vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich.

BEISPIEL

Unterscheidung kann im Einzelfall schwer sein

Ob personen- oder verhaltensbedingt, ist in der Praxis oft nur schwer zu unterscheiden. Oder wissen Sie so genau, ob jemand Alkoholiker*in ist (personenbedingte Kündigung) oder nur gern einen trinkt und dann schon mal beschwipst am Arbeitsplatz erscheint (verhaltensbedingte Kündigung)? Also: Beschäftigte und auch Sie sollten in Grenzfällen immer die fehlende oder mangelhafte Abmahnung rügen. Immerhin könnte die Kündigung unwirksam sein.

Grundsätzlich muss eine Abmahnung nichts Schlechtes sein. Bedenken Sie: Eine Kündigung ist immer die schärfste Waffe des*der Dienstgebenden mit der drastischsten Konsequenz für den*die Arbeitnehmer*in. Deswegen soll diesem*dieser auch immer die Möglichkeit zur Besserung gegeben werden. Eine Möglichkeit dazu ist die Abmahnung. Man hat die Chance, aus einem Fehler zu lernen, sich zu bessern und so das Arbeitsverhältnis zu bewahren.

2. Vertrauensverhältnis zwischen Dienstgeber*in und Beschäftigten ist nachhaltig gestört

Das ist z. B. dann der Fall, wenn Beschäftigte die Dienststellenleitung bestehlen. In diesem Fall kann sie direkt verhaltensbedingt kündigen, ohne die Kolleg*innen zunächst abmahnen zu müssen. Das Vertrauensverhältnis wird hier so nachhaltig gestört, dass der Dienststellenleitung nicht mehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, und auch der*die Kolleg*in nicht mehr damit rechnen kann, dass das Arbeitsverhältnis fortgeführt wird. In solchen Fällen ist nicht mehr damit zu rechnen, dass das Vertrauensverhältnis gekittet werden kann.

3. Beschäftigte*r genießt keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz

Auch bei einem leichteren Fehlverhalten von Mitarbeitenden, z. B. verspätete Krankmeldung oder ein kurzes Überziehen der Mittagspause, kann eine Abmahnung entbehrlich sein. Dies ist der Fall, wenn der oder die Beschäftigte keinen Kündigungsschutz genießt. Denn in einem solchen Fall benötigt Ihre Dienststellenleitung gar keinen Kündigungsgrund. Wenn sie aber ohne Grund – also jederzeit – kündigen kann, wäre eine vorherige Abmahnung damit unvereinbar. Die vom Gesetz vorgesehene erleichterte Kündigungsmöglichkeit wäre dann nicht mehr gegeben.

WICHTIG

Die Ausnahme von der Ausnahme

Anders kann dies bei einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung sein. Denn eine fristlose Kündigung ist doch eine sehr scharfe Waffe. Oft folgt dann noch eine Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit. Deswegen kann es angezeigt sein, den Beschäftigten zu verdeutlichen, dass sie nicht alles machen können. Behalten Sie dies bei fristlosen Kündigungen im Hinterkopf.

Prüfen Sie das Abmahnerfordernis im Rahmen Ihrer Anhörung zur Kündigung

Bei einer fristlosen Kündigung sollten Sie im Rahmen Ihrer Anhörung genau prüfen, ob die Abmahnung wirklich entbehrlich ist. Wegen der weitreichenden Folgen sollte die Kündigung nicht vorschnell als wirksam angesehen werden. Wenn Sie auch nur den Hauch einer Chance sehen, dass sich der*die Mitarbeitende nach einer Abmahnung gebessert, sein*ihr Verhalten geändert hätte – dann rügen Sie die Unwirksamkeit der Kündigung wegen mangelnder Abmahnung.

So bewegen Sie Ihre Dienststellenleitung vielleicht dazu, noch mal über die Kündigung nachzudenken. Und dem*der betroffenen Kolleg*in retten Sie so eventuell den Arbeitsplatz.

Widerspruch | Lesezeit 3 Minuten

Ihre Kolleg*innen müssen eine Abmahnung nicht hinnehmen

Eine Abmahnung muss nicht immer berechtigt sein. Dienstgebende können sich täuschen, Sachverhalte können sich anders zugetragen haben. Ihre Kolleg*innen können sich also gegen unberechtigte Abmahnungen zur Wehr setzen.

1. Entfernung aus der Personalakte verlangen

Ihr*e Kolleg*in kann die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen, wenn er*sie z. B. den Sachverhalt falsch bewertet oder wiedergegeben sieht. Es läuft hier auch keine Frist, die Beschäftigte einhalten müssten.

Er oder sie kann die Abmahnung aber auch stehen lassen und diese zu einem späteren Zeitpunkt angreifen, z. B. erst dann, wenn der*die Dienstgebende eine Kündigung wegen eines gleichgelagerten Fehlverhaltens ausgesprochen hat. Im Kündigungsschutzprozess können Beschäftigte immer noch die Abmahnung angreifen und argumentieren, dass die Kündigung unwirksam ist, weil der*die Kolleg*in niemals wirksam abgemahnt wurde.

MEIN TIPP

Abwarten bringt nichts

Wenn Beschäftigte wirklich der Meinung sind, dass die Abmahnung unberechtigt war, sollten sie sofort gegen diese vorgehen. Abwarten bringt hier nichts. Im Gegenteil, man läuft Gefahr, wesentliche Kritikpunkte an der Abmahnung zu vergessen, und vergibt sich die Chance auf eine realistische Entfernung der Abmahnung.

2. Gegendarstellung ist zur Personalakte zu nehmen

Zu einer erteilten Abmahnung dürfen Ihre Kolleg*innen immer eine Gegendarstellung abgeben. Ihr*e Dienstgeber*in ist verpflichtet, diese Erklärung gemeinsam mit der Abmahnung zur Personalakte zu nehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob er*sie die Gegendarstellung sachlich für zutreffend hält. Auch wenn er*sie an der Abmahnung weiterhin festhalten will, muss er*sie die Gegendarstellung in der Personalakte darlegen.

Ihre Kolleg*innen haben ein Einsichtsrecht in ihre Personalakte. Sie können also kontrollieren, ob die Dienststellenleitung die Abmahnung wirklich zur Akte genommen hat.

3. Beschwerde beim Gremium der MAV

Ihre Kolleg*innen können sich bei Ihnen als MAV beschweren und zusammen können Sie dann die Abmahnung und den Sachverhalt, der zur Abmahnung geführt hat, durchgehen. Sind auch Sie der Meinung, dass die Abmahnung zu Unrecht erteilt wurde, können Sie den*die Dienstgeber*in bitten, diese zu entfernen. Einen Anspruch haben Sie aber nicht. Es handelt sich um einen Individualanspruch des*der Kolleg*in, den diese*r selbst durchsetzen muss.

Kommt die Dienststellenleitung Ihrer Bitte nicht nach, dann muss der oder die betroffene Beschäftigte sie zur Entfernung auffordern. Handelt der*die Dienstgebende dann immer noch nicht, muss der oder die betroffene Beschäftigte klagen. Einen anderen, milderen Weg gibt es dann nicht mehr.

4. Öffentlicher Widerruf kann grundsätzlich nicht verlangt werden

Einen öffentlichen Widerruf können betroffene Beschäftigte grundsätzlich nicht von Ihrem*Ihrer Dienstgebenden verlangen. Hat diese*r aber Dritte über die Vorwürfe in Kenntnis gesetzt, kann Ihr*e Kolleg*in schon verlangen, dass diese Dritten dann auch darüber informiert werden, dass an den Vorwürfen nichts dran war. Sonst gehen sie weiterhin davon aus, dass der*die Kolleg*in ein Fehlverhalten begangen hat, was natürlich nicht gerecht wäre.

5. Abmahnung nach Beendigung des Dienstverhältnisses entfernen

Hat ein*e Kolleg*in eine Abmahnung erhalten, die in der Personalakte liegt, bleibt sie grundsätzlich in der Akte, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet. Argument: Die Abmahnung spielt für das neue Dienstverhältnis bzw. für den*die ausgeschiedene*n Kolleg*in keine rechtliche Rolle mehr, er*sie ist nicht durch die Abmahnung belastet und kann laut Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen deswegen auch keine Entfernung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses verlangen (4.5.2021, Az. 11 Sa 1180/20).

WICHTIG

Wägen Sie ab

Es wurde aber auch schon geurteilt, dass Beschäftigte nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung die Löschung der Daten und entsprechend die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen können, weil der*die Dienstgebende nichts mehr von der Abmahnung hat (LAG Baden-Württemberg, 28.7.2023, Az. 9 Sa 73/21). Nach dem Bundesarbeitsgericht geht das nur, wenn die Abmahnung ihnen noch konkret schaden kann (17.11.2016, Az. 2 AZR 730/15).

Wenn Sie die Abmahnung nach Ihrem Ausscheiden weder beruflich noch emotional berührt, dann lassen Sie sie stehen. Warum sollten Sie sich dann mit der Auseinandersetzung mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden belasten?

Wenn Sie aber nicht mit der Abmahnung leben können, fordern Sie nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Entfernung aus der Personalakte. Ihr Argument: Auch Ihr*e Dienstgeber*in hat schließlich kein Interesse mehr an ihrem Verbleib in der Akte.

Rechtliches | Lesezeit 7 Minuten

Abmahnung von Kolleg*innen muss immer angemessen sein

Klar, Ihre Dienststellenleitung kann immer abmahnen, wenn ihr etwas missfällt. Doch oft ist das einfach überzogen. Zudem macht sich eine Dienststellenleitung, die immer gleich mit der Holzhammermethode kommt, schnell lächerlich und gute Fachkräfte hält man so ohnehin nicht. Deshalb sollte sie immer auch Alternativen zur Abmahnung von Beschäftigten suchen. Es geht auch milder: Bevor Ihre Dienststellenleitung zur Abmahnung greift, kann sie Ihre Kolleg*innen rügen oder ermahnen.

Rüge als Alternative zur Abmahnung

Teilt Ihre Dienststellenleitung einem*einer Kolleg*in unverzüglich und ohne Androhung weiterer Konsequenzen ihre Unzufriedenheit – etwa über eine unterdurchschnittliche Arbeitsleistung – mit, handelt es sich rechtlich gesehen um eine Rüge (auch Vorhaltung genannt). Wenn die Rüge sachlich und mit Argumenten belegt vorgetragen wird, sollte sie zu einem Umdenken bei dem*der Kolleg*in führen; diese*r sollte es vermeiden, dass es zu einer Abmahnung kommt. Gegen eine Rüge können sich Ihre Kolleg*innen rechtlich nicht wehren, denn das Recht zur Rüge ist durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt.

Ermahnung vor dem großen Knall

Die Ermahnung ist etwas schärfer als die Rüge. Auch damit bringt die Dienststellenleitung ihre Missbilligung eines bestimmten Verhaltens zum Ausdruck. Von der Rüge unterscheidet sich die Ermahnung durch ihren offiziellen Anstrich: Sie wird meist schriftlich abgefasst und es wird häufig schon die Aussicht auf eine spätere Abmahnung bei erneutem Fehlverhalten in Aussicht gestellt. Der*Die Kolleg*in wird aufgefordert, sein*ihr Fehlverhalten künftig zu unterlassen. Der Unterschied zur Abmahnung besteht darin, dass hier noch nicht mit einer Kündigung gedroht wird.

WICHTIG

Ist die Abmahnung das richtige Mittel?

Auch vor einer Abmahnung sollte Ihr*e Dienstgeber*in abwägen, ob wirklich eine Abmahnung notwendig ist oder ob nicht auch eine Ermahnung oder ein Gespräch ausreichend ist. Es muss ja nicht immer die schlimmste Sanktion sein.

Dienstgeber*in muss nicht 3-mal abmahnen

Ein häufig verbreiteter Irrglaube unter Beschäftigten lautet, dass man erst 3 Abmahnungen erhalten müsse, bevor eine Kündigung möglich sei. Das ist falsch. Grundsätzlich gilt die Formel: **1 Abmahnung + Wiederholung des Pflichtverstoßes = Kündigung**. Ausnahmen bestehen, wenn der Pflichtverstoß nur geringfügig war; dann kann schon eine Abmahnung unverhältnismäßig sein.

Selbst wenn man eine Abmahnung für zulässig hält, kann in manchen Fällen eine Kündigung nach erneutem Verstoß mehr als eine Abmahnung voraussetzen. Bei geringfügigen Verstößen, etwa verspätetem Eintreffen um wenige Minuten, gilt oft die Maximumformel: maximal 2 Abmahnungen, gefolgt von einer Kündigung bei erneuter Pflichtverletzung. Mehr sollten es jedoch nicht sein, da die Warnfunktion der Abmahnungen sonst abgeschwächt wird.

Kündigung: nur im Wiederholungsfall möglich

Wenn ein*e Kolleg*in nach einer Abmahnung erneut eine vertragliche Pflicht verletzt, kann die Dienststelle kündigen. Die erneut begangene Pflichtverletzung muss der abgemahnten Pflichtverletzung entsprechen oder zumindest dem gleichen Pflichtenkreis zugeordnet sein. Ob eine Abmahnung einschlägig war oder nicht, bleibt maßgeblich.

So wurde in einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen einem Vorarbeiter am Frankfurter Flughafen gekündigt: Nach mehrfacher Erkrankung wurde dieser entlassen. Er hatte sich immer verspätet krankgemeldet. Nach wiederholten Abmahnungen (4-mal) kündigte der Arbeitgeber, weil die ständige Krankmeldung die disponierbaren Arbeitsprozesse erheblich beeinträchtigte.

Die Richter*innen sahen hierin ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung, weil die Pflichtverletzung wiederkehrend und gleichgelagert war und die betrieblichen Abläufe stark beeinträchtigte (Hessisches LAG, 18.1.2011, Az. 12 Sa 522/10).

Wehren Sie sich

Wurde ein*e Kolleg*in abgemahnt und fühlt sich ungerecht behandelt, kann er*sie die Abmahnung anfechten. Eine zu Unrecht erteilte Abmahnung verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht – der*die betroffene Beschäftigte kann verlangen, dass sie aus der Personalakte entfernt wird. Daneben bestehen weitere Reaktionsmöglichkeiten wie eine Gegendarstellung oder eine Beschwerde bei Ihnen als MAV.

MEIN TIPP

Gehen Sie taktisch vor

Ihre Kolleg*innen sollten die Abmahnung rechtlich überprüfen lassen. Wenn sich herausstellt, dass sie fehlerhaft ist und klar ist, dass die Dienststellenleitung demnächst zur Kündigung greifen wird, ist es sinnvoll, zunächst keine weiteren Schritte zu unternehmen. Falls es dann zur Kündigung kommt und sich herausstellt, dass die Abmahnung unwirksam war, kann die Kündigung kippen. Der*Die Dienstgebende müsste dann von vorn beginnen. Ansonsten rate ich immer dazu, die Dinge direkt in Angriff zu nehmen. Sonst geraten sie noch in Vergessenheit.

Muss der*die Dienstgebende sofort abmahnen?

Ob sich der*die Dienstgebende bei der Abmahnung beeilt, hängt rechtlich gesehen nicht von einer festen Ausschlussfrist ab. Allerdings kann der Verstoß gegen die Arbeitsverpflichtungen durch einen längeren Zeitraum verwirkt sein, wobei die Rechtsprechung die Umstände des Einzelfalles berücksichtigt. Beispiele zeigen, dass kleine Verspätungen nach 6 Monaten oft nicht mehr mit einer Abmahnung geahndet werden, während schwerwiegende Beleidigungen anderen Maßstäben unterliegen.

Bei einem Fehlverhalten gibt es keine Frist, innerhalb derer Ihr*e Dienstgeber*in eine Abmahnung aussprechen muss. Dennoch: Wenn er*sie sich Zeit lässt, indiziert dies, dass der Verstoß doch nicht so erheblich war. Schließlich hat er*sie ihn doch einige Zeit ignoriert und damit hingenommen.

WICHTIG

Abmahnung muss nicht immer sein

Ihr*e Dienstgeber*in kann auf eine Abmahnung verzichten, wenn vorhersehbar ist, dass sie keine Verhaltensänderung bewirken wird, oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass eine erstmalige Hinnahme für den*die Dienstgeber*in objektiv unzumutbar und auch für den*die Arbeitnehmer*in erkennbar ausgeschlossen ist.

Schließen Sie eine Regelungsvereinbarung

Um Rechtssicherheit zu schaffen, empfiehlt sich eine Regelungsvereinbarung zum Thema Abmahnung, in der verbindlich festgelegt wird, wann das Abmahnungsrecht verwirkt ist.

Zusammengefasst sollten Abmahnungen nie vorschnell als Standardmaßnahme eingesetzt werden. Rügen und Ermahnungen bieten mildere Alternativen, der Einheitsmethode der Abmahnung sollte dort begegnet werden, wo es möglich ist. Gleichzeitig ist es sinnvoll, klare Regelungen zu schaffen, wann eine Abmahnung verwirkt ist und wie lange sie in der Personalakte verbleibt, um Sicherheit und Fairness für alle Beteiligten zu gewährleisten.

Kann eine Abmahnung ihre Wirkung verlieren?

Feste Vorgaben, wann eine Abmahnung ihre Wirkung verliert, gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht ist jedenfalls nicht der Ansicht, dass eine Abmahnung allein aufgrund eines längeren Zeitablaufs (hier: 3,5 Jahre) ihre Wirkung verliert (10.10.2002, Az. 2 AZR 418/01).

Ich würde trotzdem nach etwa 3 Jahren die Entfernung der Abmahnung verlangen, sofern kein gleichartiger Verstoß mehr vorgekommen ist. In den meisten Fällen wird sich die Dienststellenleitung darauf einlassen. 3 Jahre Wohlverhalten sind genug.

Lässt sich ein*e Kolleg*in nach einer Abmahnung nichts oder nichts Gleichgelagertes mehr zuschulden kommen, verliert die Abmahnung mehr und mehr an „Substanz". Ihr*e Dienstgeber*in kann seine*ihre Kündigung nicht auf Uralt-Abmahnungen stützen!

Eine Abmahnung kann verunsichern. Raten Sie Ihren Kolleg*innen daher: Ruhe bewahren. Prüfen Sie mit Ihren Kolleg*innen:

- Ist der Sachverhalt tatsächlich so passiert?
- Sind wichtige Umstände nicht berücksichtigt worden?
- Ist der Vorwurf konkret und nachvollziehbar?
- War das beanstandete Verhalten wirklich eine Pflichtverletzung?

Gemeinsam kann zunächst geklärt werden, welche Reaktionsmöglichkeiten gegen die Abmahnung bestehen und ob es sinnvoll ist, diese zu ergreifen. Eine Abmahnung bedeutet nicht automatisch, dass eine Kündigung folgt. Sie ist aber ein Warnsignal, das auf jeden Fall ernst genommen werden sollte.

FAZIT

Nach der Abmahnung aufpassen

Eine Abmahnung ist ärgerlich, aber nicht das Ende der Welt. Für Ihre Kolleg*innen gilt aber, dass sie nach einer Abmahnung gut aufpassen sollten, dass es nicht erneut zu Zwischenfällen kommt. Je weniger Angriffsfläche sie bieten, desto weniger Futter hat der*die Dienstgebende für Sanktionen.



NICHT JEDE ABMAHNUNG IST GERECHTFERTIGT

Verfahren | Lesezeit 3 Minuten

Abmahnung – so schaffen Sie eine allgemeingültige dienstliche Regelung

Einheitliche Regelungen sind immer gut – jede*r weiß, woran er*sie ist. Mit dieser Regelungsvereinbarung stellen Sie das Abmahnverfahren in Ihrer Dienststelle auf allgemeine Füße (eine Dienstvereinbarung können Sie nach Ihrem Mitbestimmungsgesetz nicht schließen). Aber eine Art Rahmenvereinbarung, allgemeine Spielregeln, können Sie mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden festlegen.

Muster-Regelungsvereinbarung: Abmahnung

Zwischen der Dienststellenleitung und der MAV wird folgende Regelungsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Regelungsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 2 Regelungsgegenstand

Mit dieser Regelungsvereinbarung werden die Erteilung, Verwirkung und Tilgung von Abmahnungen geregelt. Abmahnungen werden wegen Pflichtverletzungen im vertraglichen Leistungsbereich erteilt.

§ 3 Anhörung

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, Beschäftigte vor Erteilung der Abmahnung anzuhören. Auf Wunsch des*der Beschäftigten ist ein*e Vertreter*in der MAV zur Anhörung hinzuzuziehen.

Die Anhörung hat innerhalb von 8 Arbeitstagen nach Bekanntwerden der Pflichtverletzung zu erfolgen. Bekannt geworden ist die Pflichtverletzung, wenn der*die Abmahnungsberechtigte von ihr Kenntnis erlangt hat. Falls der Anhörung Hinderungsgründe entgegenstehen, die in der Person des*der Betroffenen liegen, beginnt die Frist 3 Arbeitstage nach dem Wegfall des Hindernisses zu laufen.

§ 4 Verwirkung der Abmahnungsberechtigung

Die Dienststellenleitung verwirkt ihr Recht zur Abmahnung, wenn der*die Abmahnungsberechtigte nicht innerhalb von 4 Wochen nach dem Bekanntwerden der Pflichtverletzung das Abmahnungsrecht ausübt.

§ 5 Tilgung der Abmahnung

Nach einer Wohlverhaltensphase von einem Jahr werden auf entsprechenden Antrag des*der betroffenen Beschäftigten die Abmahnung und die damit im Zusammenhang stehenden schriftlichen Aufzeichnungen ersatzlos aus der Personalakte entfernt.

§ 6 Schlussbestimmungen

Diese Regelungsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann schriftlich von jeder Seite mit einer Frist von 3 Kalendermonaten gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschriften

**Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld**

MEIN TIPP

Informieren Sie!

Lässt sich Ihr*e Dienstgeber*in auf diese Regelung ein, informieren Sie die Belegschaft. Die erfahren sonst vielleicht gar nichts von dieser Vereinbarung.

Können Sie als MAV eigentlich abgemahnt werden?

Ihr*e Dienstgeber*in darf nur dienstvertragliche Pflichtverletzungen abmahnen. Dabei muss er*sie nach der Art des Pflichtverstoßes differenzieren. Er*Sie muss prüfen, ob das Mitglied der MAV seine

- Amtspflicht als Mitglied der MAV oder
- dienstvertraglichen Pflichten

verletzt hat.

Verletzt ein Mitglied der MAV ausschließlich eine Amtspflicht, kommt nur ein Verfahren zum Ausschluss aus dem Gremium in Betracht. Dafür muss sich das MAV-Mitglied aber schon einiges zuschulden kommen lassen, z. B. die Arbeit des Gremiums zu torpedieren.

Angenommen, Sie verletzen Ihre An- und Abmeldepflicht: Die Abmeldepflicht bei Aufnahme von MAV-Arbeit ist eine Amtspflicht, daher kommt keine individualrechtliche Abmahnung in Betracht. Ihr*e Dienstgeber*in könnte nur als „Warnung" ankündigen, dass er*sie, falls weiterhin Amtspflichten verletzt werden, ein Ausschlussverfahren einleiten wird.

Bei einer dienstvertraglichen Pflicht können Sie jedoch abgemahnt, im Extremfall sogar gekündigt werden. Eine Kündigung kommt allerdings nur bei einer extremen Pflichtverletzung in Betracht, etwa bei Diebstahl. Als MAV genießen Sie ja besonderen Kündigungsschutz.

FAZIT

Abmahnung ist ein weites Feld

„Abmahnung" klingt immer einfach und selbstverständlich, ist es aber nicht. Die Abmahnung ist ein weites Feld mit vielen rechtlichen Tücken. Das sehen Sie allein schon an der Differenzierung der Abmahnungen der MAV. Deshalb ist Ihre Unterstützung für Ihre Kolleg*innen auch so wichtig.

Voraussetzungen | Lesezeit 3 Minuten

Ohne Pflichtverletzung kann nicht abgemahnt werden

Wird eine Abmahnung vor Gericht angegriffen, geht es oft um die Form oder darum, dass entlastende Momente nicht ausreichend gewürdigt wurden. Seltener ist da schon der Streit darum, ob überhaupt eine Pflicht vorgelegen hat, gegen die verstoßen wurde (Landesarbeitsgericht [LAG] Hamburg, 5.2.2026, Az. 1 SLa 19/25). Der Fall spielt zwar nicht in einer kirchlichen Einrichtung, ist auf Sie aber übertragbar.

Angestellte gendert nicht

Der Fall: Eine Beschäftigte war seit 2012 bei einem Bundesamt als Diplom-Chemikerin beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Seit 2014 war sie zunächst als stellvertretende Strahlenschutzbeauftragte und seit 2023 als erste Strahlenschutzbeauftragte des Bundesamtes bestellt. Die Aufgaben des Strahlenschutzverantwortlichen wurden vom Präsidenten des Bundesamtes wahrgenommen. Sie entwarf eine Strahlenschutzanweisung. Eine solche Anweisung regelte wesentliche organisatorische und fachliche Fragen des Strahlenschutzes innerhalb der Behörde. Ihre Vorgesetzten verlangten anschließend Änderungen an diesem Entwurf. Unter anderem sollte die Beschäftigte die verwendeten Formulierungen vollständig „gendern". Außerdem sollte sie an einer bestimmten Stelle eine zusätzliche Konkretisierung aufnehmen.

Sie nahm diese Änderungen vor, aber nicht vollständig. Daraufhin erteilte ihr das Bundesamt am 19.11.2024 eine Abmahnung und am 18.12.2024 eine weitere. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, die Beschäftigte habe gegen arbeitsvertragliche Pflichten bzw. gegen ihre Verpflichtungen als Strahlenschutzbeauftragte verstoßen, indem sie den Anweisungen ihrer Vorgesetzten nicht vollständig Folge geleistet hatte.

Die Beschäftigte verlangte daraufhin, beide Abmahnungen aus ihrer Personalakte zu entfernen. Das Arbeitsgericht Hamburg gab ihr mit Urteil vom 17.7.2025 recht, in erster Instanz gewann sie also. Der Arbeitgeber wollte das aber so nicht hinnehmen. Gegen diese Entscheidung legte das Bundesamt Berufung zum LAG Hamburg ein.

Bundesamt muss Abmahnungen entfernen

Das Urteil: Das LAG Hamburg bestätigte am 5.2.2026 die Entscheidung der ersten Instanz. Die beiden Abmahnungen mussten aus der Personalakte entfernt werden. Parallel entschied das LAG in einem weiteren Verfahren über eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist, die ebenfalls auf dem zugrunde liegenden Verhalten beruhte. Auch diese Kündigung wurde für unwirksam gehalten.

Ausgangspunkt der Entscheidung war der allgemeine Grundsatz, dass ein*e Arbeitnehmer*in die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen kann, wenn diese inhaltlich unbestimmt oder tatsächlich unrichtig ist, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Arbeitnehmerverhaltens beruht oder gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt. Das LAG knüpfte hierbei ausdrücklich an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an. Entscheidend war im vorliegenden Fall, ob die Beschäftigte überhaupt verpflichtet war, die von ihren Vorgesetzten verlangten Änderungen an der Strahlenschutzanweisung vorzunehmen. Das LAG verneinte dies.

MEIN TIPP

Kennen Sie Ihre Pflichten?

Am Fall sehen Sie, wie wichtig es ist, Ihre dienstvertraglichen Pflichten zu kennen. Zum einen, damit Sie diesen nachkommen können, zum anderen aber auch, um zu wissen, was Sie eben nicht müssen. Denn dann können Sie Forderungen Ihres*Ihrer Dienstgebenden schnell entkräften.

Eine entsprechende Verpflichtung ergab sich nach Auffassung des Gerichts zunächst nicht aus dem Arbeitsvertrag der Beschäftigten und auch nicht aus der ihrem Arbeitsplatz zugrunde liegenden Stellendokumentation. Allein die Tatsache, dass sie als Strahlenschutzbeauftragte tätig war, führte deshalb nicht dazu, dass sie jede von ihren Führungskräften verlangte Änderung an einer von ihr erstellten Strahlenschutzanweisung vornehmen musste.

Auch aus dem Strahlenschutzrecht ergab sich keine entsprechende Weisungsbefugnis. Der Arbeitgeber konnte sich insbesondere nicht erfolgreich darauf berufen, dass die Verpflichtung aufgrund des § 70 Abs. 2 Strahlenschutzgesetz in Verbindung mit § 43 Strahlenschutzverordnung auf die Beschäftigte übertragen worden sei. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass eine solche Verpflichtung ihr gegenüber nicht wirksam übertragen worden war.

Damit fehlte es bereits an einer arbeitsvertraglichen Pflicht der Beschäftigten, die verlangten Änderungen vorzunehmen. Wenn aber keine entsprechende Pflicht bestand, konnte die Nichtbefolgung der Anweisung auch nicht als Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht abgemahnt werden.

FAZIT

Auf die Pflichtverletzung kommt es an

Die Entscheidung verdeutlicht damit, dass eine Abmahnung eine konkrete und rechtlich bestehende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung voraussetzt. Dienstgebende müssen vor Ausspruch einer Abmahnung daher zunächst prüfen, ob tatsächlich eine verbindliche Verpflichtung des*der Arbeitnehmenden bestand, die beanstandete Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen.

Geheimnisverrat | Lesezeit 3 Minuten

Selbst ein Datenschutzverstoß muss unter Umständen erst abgemahnt werden

Datenschutz ist ein heikles Thema. Man würde denken, dass auf einen Verstoß gleich eine Kündigung folgen muss. Aber weit gefehlt – manchmal muss doch erst abgemahnt werden (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 30.7.2025, Az. 7 SLa 293/24).

Der Fall: Ein Beschäftigter arbeitete als Fachassistent in einem Jobcenter. Zu seinen Aufgaben gehörte unter anderem die Bearbeitung von Leistungsfällen. Im Rahmen seiner Tätigkeit hatte er Zugriff auf verschiedene digitale Fachverfahren. Bei einer Überprüfung wurde festgestellt, dass der Beschäftigte mehrfach auf Daten seiner eigenen Mutter zugegriffen hatte, obwohl er für deren Fall nicht zuständig war. Unter anderem wurden Daten in verschiedenen Fachverfahren aufgerufen. Insgesamt wurden zahlreiche Zugriffe festgestellt. Der Arbeitgeber wertete dies als erheblichen Verstoß gegen Datenschutzvorschriften und das Sozialgeheimnis und kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus verhaltensbedingten Gründen. Eine vorherige Abmahnung gab es nicht. Der Mann zog vor Gericht.

Erst abmahnen, dann kündigen

Das Urteil: Er gewann. Das Gericht stellte ausdrücklich klar, dass die unbefugten Zugriffe auf Sozialdaten eine erhebliche Pflichtverletzung darstellten. Datenschutzverstöße können grundsätzlich auch ein Grund für eine Kündigung sein.

MEIN TIPP

Mahnen Sie zur Vorsicht

Auch wenn im Fall erst eine Abmahnung ausgesprochen werden musste, sollten Sie Ihre Kolleg*innen zur Vorsicht mahnen. Bei einem Datenschutzverstoß können Richter*innen auch auf eine fristlose Kündigung urteilen. Lassen Sie es also nicht darauf ankommen.

Entscheidend war aber die Frage, ob vor der Kündigung zunächst eine Abmahnung erforderlich gewesen wäre. Nach Auffassung des Gerichts war dies hier der Fall. Es war nicht ausreichend erkennbar, dass eine Abmahnung von vornherein keine Wirkung gehabt hätte. Ebenso war die Pflichtverletzung nach den konkreten Umständen nicht so schwerwiegend, dass eine erstmalige Hinnahme für den Arbeitgeber offensichtlich unzumutbar gewesen wäre.

Das Gericht betonte damit erneut den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Wenn eine Abmahnung voraussichtlich ausreicht, um künftig vertragsgerechtes Verhalten zu erreichen, muss ein*e Arbeitgeber*in grundsätzlich zunächst dieses mildere Mittel wählen.

Nicht nur auf den Vorwurf schauen – sondern auf die gesamte Abmahnung

Eine Abmahnung sollte immer aus Sicht des*der Beschäftigten geprüft werden:

- Was ist tatsächlich passiert?
- Was ist davon beweisbar?
- Welche konkrete Pflicht soll verletzt worden sein?
- Und war die Reaktion des*der Dienstgebenden angemessen?

Gerade bei Abmahnungen lohnt es sich, nicht vorschnell ein Eingeständnis zu unterschreiben oder den Vorwurf einfach hinzunehmen. Der*Die Beschäftigte kann eine eigene schriftliche Stellungnahme zur Personalakte geben und sollte bei Zweifeln die MAV oder ggf. eine rechtliche Beratung einschalten. Eine Abmahnung ist eine Warnung – aber kein Freibrief für die spätere Kündigung. Ob eine spätere Kündigung gerechtfertigt ist, muss im konkreten Fall erneut geprüft werden.

Eine Abmahnung kann in diesen Fällen entbehrlich sein:

- schwere körperliche Tätlichkeiten gegenüber Kolleg*innen oder Vorgesetzten
- massive Bedrohungen, Beleidigungen
- Diebstahl oder Unterschlagung zulasten des*der Arbeitgebenden
- Betrug oder vorsätzliche Täuschung
- bewusste und erhebliche Verletzung von Datenschutz- oder Geheimhaltungspflichten
- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Arbeitszeitbetrug

Auch bei diesen Beispielen ist eine Abmahnung nicht automatisch entbehrlich. Entscheidend sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalls und insbesondere die Frage, ob eine Abmahnung noch geeignet wäre, eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

FAZIT

Der Einzelfall entscheidet

Auch bei Datenschutzverstößen muss genau geprüft werden, wie schwer der konkrete Verstoß wiegt, welche Folgen er hatte und ob eine Abmahnung zur Verhaltensänderung ausreichen kann. Die bloße Feststellung eines erheblichen Pflichtverstoßes reicht für eine fristlose Kündigung also noch nicht. Im Rahmen Ihrer Anhörung sollten Sie daher auch bei schwerwiegenden Kündigungsgründen das Fehlen der Abmahnung immer rügen. Wer weiß, vielleicht bringen Sie so die Kündigung zu Fall.

ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zur Abmahnung? Dann schreiben Sie mir eine E-Mail: mav@mitbestimmung-heute.de

Rechtswirkung | Lesezeit 3 Minuten

Auch zurückgenommene Abmahnungen können nachteilig sein

Eine Abmahnung hat immer negative Folgen für Beschäftigte, das ist klar. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wirken diese Nachteile im Einzelfall sogar bei einer Rücknahme der Abmahnungen fort (BAG, 26.6.2025, Az. 8 AZR 276/24).

Der Fall: Eine Packerin und Verleserin war seit dem Jahr 2001 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Sie wurde seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses dauerhaft in der Nachtschicht eingesetzt. Sie ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50 und wurde im November 2022 zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gewählt. Bei dem Arbeitgeber bestand zwar eine Schwerbehindertenvertretung (SBV), ein Inklusionsbeauftragter war jedoch nicht bestellt.

Zwischen den Parteien bestand bereits seit mehreren Jahren Streit darüber, welche Tätigkeiten die Beschäftigte aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen ausüben konnte und in welchem Umfang sie in Nacht- oder Wechselschicht eingesetzt werden durfte. Nachdem der Betrieb im Mai 2021 auf ein 3-Schicht-System umgestellt worden war, wurde sie zeitweise nicht im vertraglich vereinbarten Umfang beschäftigt. Dadurch entstand auf ihrem Arbeitszeitkonto ein Minus von 180 Stunden.

Weiterer Streit folgt auf dem Fuße

Im November 2022 kam es zu weiteren Auseinandersetzungen. Sie verlangte aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen eine vorübergehende Verringerung ihrer Arbeitszeit. Kurz darauf erteilte der Arbeitgeber ihr 2 Abmahnungen, jeweils mit Datum vom 3.11.2022. Die erste Abmahnung betraf die Weigerung der Beschäftigten, einen sogenannten S-LKW abzuladen. Die 2. Abmahnung bezog sich auf ihre Weigerung, eine Kollegin am sogenannten „Bedeckler 4" abzulösen. Beide Abmahnungen gingen der Klägerin am 7.12.2022 zu.

Vor Ausspruch der Abmahnungen hatte der Arbeitgeber die SBV nicht beteiligt. Die Beschäftigte sah darin unter anderem eine Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung. Sie war außerdem der Auffassung, die ihr übertragenen Tätigkeiten seien teilweise nicht behinderungsgerecht gewesen und die Abmahnungen hätten deshalb mit ihrer Behinderung in Zusammenhang gestanden. Sie klagte auf Entfernung der Abmahnungen und auf Entschädigung wegen Diskriminierung.

Beschäftigte erhält 6.000 €

Das Arbeitsgericht gab der Klägerin zunächst unter anderem hinsichtlich der Entfernung der beiden Abmahnungen aus der Personalakte recht und sprach ihr außerdem eine Entschädigung von 6.000 € zu. Gegen die Entschädigung legte der Arbeitgeber Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg wies den Entschädigungsanspruch anschließend vollständig zurück. Die Beschäftigte ging vor das BAG.

Höhe der Entschädigung unklar

Die Entscheidung: Das BAG stellte den Fall noch mal auf null. Denn es verwies den Fall zurück an das LAG, das noch mal nachermitteln und dann entscheiden muss. Aufgrund der bisherigen Feststellungen kann noch nicht über die Höhe der Entschädigung entschieden werden.

Abmahnung bleibt ein Makel

Besonders bedeutsam sind die Ausführungen des BAG zu den Abmahnungen. Das Gericht stellte zunächst klar, dass eine Abmahnung bei objektiver Betrachtung regelmäßig ein Nachteil für den*die Arbeitnehmer*in ist. Dies gilt insbesondere deshalb, weil eine Abmahnung für spätere arbeitsrechtliche Maßnahmen von Bedeutung sein kann. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt grundsätzlich regelmäßig eine vorherige Abmahnung voraus. Dass die beiden Abmahnungen inzwischen rechtskräftig aus der Personalakte entfernt werden mussten, änderte daran nichts. Nach Ansicht des BAG reicht bereits die zwischenzeitliche Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus, damit eine Abmahnung grundsätzlich als Nachteil im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes betrachtet werden kann.

Die unterbliebene Beteiligung der SBV konnte nach Auffassung des BAG zudem ein Indiz für einen Zusammenhang zwischen den Abmahnungen und der Schwerbehinderung sein. Voraussetzung hierfür wäre allerdings, dass die Klägerin gerade deshalb abgemahnt worden war, weil sie sich geweigert hatte, Tätigkeiten auszuführen, die nicht behinderungsgerecht im Sinne des § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX waren. Das LAG hatte hierzu noch keine ausreichenden Feststellungen getroffen. Deshalb muss es nun noch mal ran und den Fall erneut aufgreifen.

FAZIT

Es kommt immer auf den Einzelfall an

Die Entscheidung ist für das Thema Abmahnung besonders interessant, weil das BAG ausdrücklich feststellt, dass eine Abmahnung selbst dann ein Nachteil sein kann, wenn sie später aus der Personalakte entfernt werden muss. Entscheidend ist die mögliche Warn- und Kündigungswirkung der Abmahnung während ihres Bestehens.

Gleichzeitig zeigt das Urteil, dass eine Abmahnung gegenüber einem*einer schwerbehinderten Arbeitnehmenden zusätzliche rechtliche Anforderungen auslösen kann. Hat die beanstandete Tätigkeit einen Zusammenhang mit der Behinderung, muss der*die Arbeitgebende die besonderen Schutzvorschriften des SGB IX beachten. Eine unterlassene Beteiligung der SBV kann dann ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Behinderung sein. Achten auch Sie als MAV also immer auch auf den Einzelfall und seine Besonderheiten, beispielsweise eine Schwerbehinderung.

Abmahnungspflicht | Lesezeit 1 Minute

Ihre Dienstgebenden müssen nicht abmahnen

Verstöße gegen den Dienstvertrag oder gegen Nebenpflichten des Dienstverhältnisses sind nie in Ordnung. Dennoch kann Ihr*e Dienstgeber*in frei darüber entscheiden, ob er*sie eine Abmahnung ausspricht oder nicht.

Dienststellenleitungen sollten mit Augenmaß agieren

Bei absoluten Kleinigkeiten ist der Ausspruch einer Abmahnung nicht angezeigt, weil hier der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht gewahrt ist. In diesen Fällen wäre eine Abmahnung unzulässig. Raten Sie Ihrer Dienststellenleitung, nicht mit Kanonen auf Spatzen zu schießen. Sie sollte immer im Auge behalten, dass eine kleinliche Abmahnpraxis zur Demotivation der Belegschaft führen kann. Bei geringfügigen Verstößen sollte sie deshalb lieber einen wohlmeinenden „Rat" geben oder nur eine Ermahnung aussprechen.

Hier müssen Sie sich auf eine Abmahnung einstellen

Auf der anderen Seite sollten sich Ihre Kolleg*innen nicht darauf verlassen, dass die Dienststellenleitung noch mal ein Auge zudrücken wird. Insbesondere bei solchen Fehlverhalten muss mit einer Abmahnung gerechnet werden:

- Alkohol-/Drogenkonsum
- Ankündigung einer Krankheit
- Anzeige- und Nachweispflichtverletzung (bei einer Krankmeldung)
- Arbeitsverweigerung
- Arbeitszeitmanipulation
- ausländerfeindliches Verhalten
- Diebstahl
- diskriminierendes Verhalten
- Drohung mit einer Strafanzeige
- Konkurrenztätigkeiten
- Mobbing
- private Internet- und Telefonnutzung
- Schlechtleistung
- sexuelle Belästigung
- Störung des Friedens in der Dienststelle
- Unpünktlichkeit
- Verstoß gegen dienstliche Regelungen

Diese Verhaltensweisen sollten Ihre Kolleg*innen strikt unterlassen, damit es keinen Ärger gibt.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de
Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!