

Abmahnungsgründe

Übersicht: die wichtigsten Abmahnungsgründe

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Abwerben von Mitarbeitern

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist Arbeitnehmern verboten, andere Arbeitnehmer für eine Tätigkeit bei sich selbst oder einem Dritten abzuwerben. Das **Verbot zur Abwerbung** ergibt sich aus denen im Arbeitsverhältnis geltenden **Treue- und Loyalitätspflichten**.

Eine Abwerbung rechtfertigt nur unter besonderen Umständen die **außerordentliche Kündigung**. Im Regelfall ist vor einer Kündigung **abzumahn**en.

Abmahnung, Abwerben von Mitarbeitern

Abwesenheit bei Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Arbeitnehmer sind zur Leistung eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft nur verpflichtet, wenn dies im **Arbeitsvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** geregelt ist.

Ist der Arbeitnehmer während Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft wegen Ortsabwesenheit oder aus anderen Gründen (z.B. wegen Rauschzustand) nicht zu einer unverzüglichen Arbeitsaufnahme bzw. einer Arbeitsaufnahme in angemessener kurzer Zeit in der Lage, ist dies ein **Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten**.

Dieser Verstoß kann **nach vorheriger Abmahnung** eine **Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, Abwesenheit bei Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Abwesenheit von der Berufsschule

Berufsauszubildende sind gemäß § 13 Nr. 2 BBiG verpflichtet, am Berufsschulunterricht teilzunehmen, zu dem sie vom Arbeitgeber freigestellt werden. Außerdem ist die Pflicht, die Berufsschule zu besuchen, häufig im **Ausbildungsvertrag** geregelt.

Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung eines Ausbildungsvertrags nicht mehr möglich. Er kann von beiden Teilen dann nur noch aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, also als **außerordentliche (fristlose) Kündigung**. Mehrfaches unentschuldigtes Versäumen des Berufsschulunterrichts kann ein solcher wichtiger Grund sein. Eine fristlose Kündigung setzt aber i. d. R. eine **vorherige Abmahnung** voraus.

Abmahnung, Abwesenheit von der Berufsschule

Alkoholisiertes Erscheinen bei der Arbeit

Alkoholbedingtes Fehlverhalten ist von **krankheitsbedingtem Alkoholismus** zu unterscheiden. Nur im ersten Fall kommt eine Abmahnung in Betracht. Im Suchtfall fehlt es in der Regel an einer verschuldeten Pflichtverletzung und es ist eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht zu ziehen.

Gemäß § 15 Abs. 2 DGUV ist es verboten, unter dem Einfluss von Rauschmitteln wie Alkohol zu arbeiten, wenn hierdurch eine Selbst- oder Fremdgefährdung möglich ist. Daneben finden sich **Alkoholverbote** oft in weiteren **Spezialgesetzen, Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen, sonstigen schriftlichen Regelungen** oder sie folgen aus einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Der Verstoß gegen ein Alkoholverbot berechtigt in der Regel **nach vorheriger Abmahnung** zu einer ordentlichen **verhaltensbedingten Kündigung**. In schwerwiegenden Ausnahmefällen kann auch eine **außerordentliche Kündigung** berechtigt sein. Etwa bei konkreter Gefährdung erheblicher Rechtsgüter oder bei einem alkoholisiert fahrenden Busfahrer.

Abmahnung, alkoholisiertes Erscheinen bei der Arbeit

Weitere Abmahnungsgründe im Zusammenhang mit Alkohol sind der **Alkoholkonsum während der Arbeit** oder der **Alkoholkonsum auf dem Betriebsgelände** (ggf. auch außerhalb der Arbeitszeit).

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Anzeige gegen den Arbeitgeber

Arbeitnehmer sind im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses zwar berechtigt, Missstände anzuzeigen und in den meisten Fällen durch das **HinSchG** vor Sanktionen und damit auch vor Abmahnungen geschützt. Sie bleiben jedoch aus der arbeitsvertraglichen **Treuepflicht** verpflichtet, **keine wissentlich oder grob fahrlässig falschen Angaben** über den Arbeitgeber zu machen. Daneben finden sich Regelungen zu Whistleblowing gelegentlich in **Betriebsvereinbarungen zu internen Meldewegen**. Hier ist aber darauf zu achten, dass diese dem HinSchG gerecht werden.

Eine bewusst oder grob fahrlässig unrichtige Anzeige gegen den Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer bei staatlichen Ermittlungsbehörden kann einen **verhaltensbedingten ordentlichen** oder **außerordentlichen Kündigungsgrund** darstellen.

Abmahnung, Anzeige gegen Arbeitgeber

Arbeitsverweigerung

Die Pflicht, eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu erledigen oder einen bestimmten Termin wahrzunehmen, ergibt sich aus der **arbeitsvertraglichen Pflicht, die vereinbarten Tätigkeiten zu erbringen** oder aus einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Eine Arbeitsverweigerung ist nach vorangegangener **Abmahnung** grundsätzlich geeignet, eine **verhaltensbedingte Kündigung** zu begründen. Bei einer **beharrlichen Arbeitsverweigerung** kann auch eine **fristlose Kündigung nach ergebnisloser Abmahnung** berechtigt sein.

Abmahnung, Arbeitsverweigerung

Arbeitszeitfehlerfassung

Arbeitgeber können die grundsätzlich Ihnen obliegende **Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit** auf ihre Arbeitnehmer delegieren. Arbeitnehmer müssen dann ihre Arbeitszeiten, aber auch ihre Arbeitsunterbrechungen, zutreffend erfassen.

Regelungen zur Arbeitszeiterfassung finden sich in **Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen** oder **sonstigen schriftlichen Regelungen**. Außerdem können hierzu konkrete **Weisungen des Arbeitgebers** ergehen.

Bei einem erstmaligen Verstoß gegen die o.g. Pflicht muss der Arbeitgeber zunächst **abzumahn**. Erst bei einem wiederholten Verstoß trotz wirksamer Abmahnung kann eine **verhaltensbedingte Kündigung** gerechtfertigt sein.

Macht ein Arbeitnehmer zum Nachteil des Arbeitgebers **vorsätzlich** falsche Angaben zu Beginn und Ende seiner Arbeit, liegt ein **Arbeitszeitbetrug** und damit ein wichtiger Grund für eine **außerordentliche Kündigung** vor.

Abmahnung, Arbeitszeitfehlerfassung

Handelt es sich wegen vorsätzlichen Handelns um einen **Arbeitszeitbetrug**, existiert hierfür ein gesonder-tes Muster: **Abmahnung, Betrug**

Liegt der Schwerpunkt des Fehlverhaltens auf der **technischen Manipulation des Zeiterfassungssys-tems**, gibt es auch hier ein spezielles Muster: **Abmahnung, Manipulation der Zeiterfassung**

Ärztliche Untersuchung, Verweigerung

Arbeitnehmer sind zur Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung nur verpflichtet, wenn dies **gesetzlich** vorgeschrieben, in **Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen** und **sonstigen schriftlichen Regelungen** vereinbart wurde oder wenn der **Arbeitgeber** ein **berechtigtes Interesse** an der Feststellung der Arbeitsfähigkeit hat, etwa wenn konkrete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen oder bei der Einstellung neuer Mitarbeiter.

Ist der Arbeitnehmer zu einer ärztlichen Untersuchung verpflichtet und verweigert er diese, kann diese Pflichtverletzung durch eine **Abmahnung** sanktioniert werden und im Wiederholungsfall eine **verhaltens-**

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

bedingte Kündigung rechtfertigen.

Abmahnung, Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung

Beleidigung

Beleidigende Äußerungen **im Arbeitsverhältnis** oder in Bezug auf das Arbeitsverhältnis sind allgemein **untersagt**. Teilweise geht einer Beleidigung aber auch eine konkrete **Weisung des Arbeitgebers** voraus, dass beleidigende Äußerungen verboten sind.

Beleidigungen **gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber Vorgesetzten** berechtigen grundsätzlich zur **ordentlichen Kündigung** auch **ohne vorangegangene Abmahnung**. **Grobe** Beleidigungen können auch eine **außerordentliche (fristlose) Kündigung** rechtfertigen.

Beleidigungen **gegenüber Arbeitskollegen** können ebenfalls eine **verhaltensbedingte**, in Ausnahmefällen auch eine **außerordentliche Kündigung** rechtfertigen, wenn hierdurch der Betriebsfrieden nicht nur vorübergehend gestört wird.

Abmahnung, Beleidigung

Betrug (Arbeitszeitbetrug)

Arbeitnehmern ist es allgemein nicht gestattet, sich durch falsche Darstellungen gegenüber dem Arbeitgeber ungerechtfertigte wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Die Zuwiderhandlung stellt eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar. Der Arbeitnehmer handelt hier **vorsätzlich**, um sich einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.

Macht ein Arbeitnehmer zum Nachteil des Arbeitgebers vorsätzlich falsche Angaben zu Beginn und Ende seiner Arbeit, liegt ein wichtiger Grund für eine **außerordentliche Kündigung** vor. Auch andere Betrugs-sachverhalte sind grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Abmahnung, Betrug (Arbeitszeitbetrug)

Für eine Arbeitszeitfehlerfassung **ohne Vorsatz** oder einen Arbeitszeitbetrug mit **Schwerpunkt auf einer technischen Manipulation der Zeiterfassung** existieren gesonderte Muster:

Abmahnung, Arbeitszeitfehlerfassung

Abmahnung, Manipulation der Zeiterfassung

Cannabiskonsum auf dem Betriebsgelände

Das Cannabisgesetz (KCanG) legalisiert den Besitz und Konsum von Cannabis für Erwachsene in begrenztem Umfang. Unter den im Cannabisgesetz geregelten Voraussetzungen ist der Besitz und Konsum von Cannabis grundsätzlich auch auf dem Betriebsgelände erlaubt. Arbeitgeber haben jedoch die Möglichkeit, ein betriebliches Cannabisverbot auszusprechen. Und auch das Cannabisgesetz enthält spezielle Verbote, die Arbeitnehmer beachten müssen.

So verbietet etwa § 5 Abs. 1 KCanG den Konsum von Cannabis in unmittelbarer Gegenwart von Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Daneben findet sich ein **betriebliches Cannabisverbot** oft in **Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen, sonstigen schriftlichen Regelungen** oder es folgt aus einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Gilt ein betriebliches Verbot für den Konsum von Cannabis und verstößt der Arbeitnehmer dagegen, stellt das eine Pflichtverletzung dar, die der Arbeitgeber mit einer **Abmahnung** oder einer **Kündigung** sanktionieren kann. Auch wenn kein betriebliches Cannabisverbot gilt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Verbote des KCanG einzuhalten. Verstößt er gegen diese, kann der Arbeitgeber mit einer Abmahnung, einer ordentlichen Kündigung und, unter besonderen Umständen, mit einer **außerordentlichen Kündigung** reagieren.

Cannabiskonsum auf dem Betriebsgelände

Weiter Abmahnungsgründe im Zusammenhang mit Cannabis sind das **Erscheinen unter Cannabiseinfluss bei der Arbeit** und der **Cannabiskonsum während der Arbeit**.

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Datenschutz, Einsicht in vertrauliche Daten

Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, in vertrauliche Daten Einblick zu nehmen. Die Vertraulichkeit muss entweder ausdrücklich angeordnet worden sein oder sich aus der Natur der Sache ergeben.

Neben dem **allgemeinen Verbot**, keine Einsicht in vertrauliche Daten zu nehmen, kann sich ein entsprechendes Verbot auch aus einer **Betriebsvereinbarung** oder einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers** ergeben.

Die Einsichtnahme durch arbeitsvertraglich nicht befugte Mitarbeiter in vertrauliche Dokumente im Betrieb kann zumindest eine **ordentliche verhaltensbedingte Kündigung** rechtfertigen. Dabei ist eine vorangehende **Abmahnung in der Regel nicht erforderlich**. Denn der unerlaubte Einblick stellt einen schwerwiegenden Vertrauensbruch und einen Eingriff in geschützte Daten dar.

Abmahnung, Einsicht in vertrauliche Daten

Diebstahl

Es ist allgemein nicht gestattet, fremdes Eigentum ohne Zustimmung des Arbeitgebers an sich zu nehmen. Die Zuwiderhandlung stellt eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar. Teilweise geht einem Diebstahl eine konkrete **Weisung des Arbeitgebers** voraus, etwa dass die Mitnahme von Büromaterial oder der Verzehr von Lebensmitteln aus dem Verkauf o.ä. verboten sind.

Bei einem Vermögensdelikt des Arbeitnehmers zum Nachteil des Arbeitgebers bedarf es grundsätzlich vor Ausspruch einer **ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung keiner** vergeblichen **Abmahnung**. Ausnahmen können etwa bei sog. Bagatelldelikten in Betracht gezogen werden.

Abmahnung, Diebstahl

Dienstwagen, Beschädigung

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer im Rahmen einer **Dienstwagenvereinbarung** gestatten, den Dienstwagen auch privat zu nutzen und dort sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bezüglich des Dienstwagens regeln.

Aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich für den Arbeitnehmer die **Nebenpflicht zum sorgsamem Umgang mit dem Eigentum des Arbeitnehmers**, wozu u.a. auch der überlassene Dienstwagen gehört.

Bei **Verstößen gegen die Dienstwagenvereinbarung** kann der Arbeitnehmer **abgemahnt und gekündigt** werden. Bei Arbeitnehmern, deren Hauptleistungspflicht das Fahren eines Firmenfahrzeugs ist (z.B. Lkw-Fahrer), kann ein **Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung** einen Grund zur **fristlosen Kündigung** darstellen. Arbeitnehmer, die den Dienstwagen nicht zwangsläufig für ihre berufliche Tätigkeit benötigen, verstoßen damit gegen ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten und können **abgemahnt und gekündigt** werden.

Abmahnung, Beschädigung Dienstwagen

Diskriminierende Äußerung

Diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen sind im beruflichen Kontext verboten. Dabei gilt als Diskriminierung alles, was gegen die vom AGG geschützten Merkmale gerichtet ist.

Neben dem Verbot von Diskriminierungen nach dem AGG, finden sich Regelungen zu einem diskriminierungsfreien Umgang häufig in **Betriebsvereinbarungen** und **sonstigen schriftlichen Regelungen** (z.B. Verhaltenskodex) oder es ergehen diesbezüglich konkrete **Weisungen des Arbeitgebers**.

Eine ausländerfeindliche Äußerung im Betrieb kann im Einzelfall ohne vorherige Abmahnung das Recht zur **außerordentlichen Kündigung** begründen.

Abmahnung, diskriminierende Äußerung

Erpressung

Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, sich durch Drohungen gegenüber dem Arbeitgeber ungerechtfertigte

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen.

Erpresserische Verhaltensweisen oder sonstige unzulässige Drohungen stellen eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar. Sie können Grund für eine **außerordentliche Kündigung** sein.

Abmahnung, Erpressung

Fehler in der Mitarbeiterführung

Allgemeine Aussagen zur fehlenden Führungseigenschaft eines Arbeitnehmers sind nicht hinreichend konkret für eine Abmahnung. Es müssen stattdessen **konkrete Führungsfehler** beschrieben werden.

Zu welchen Führungsaufgaben ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, ergibt sich aus dem **Arbeitsvertrag, sonstigen schriftlichen Regelungen** oder einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Fehler in der Mitarbeiterführung können **nach vorangegangener Abmahnung** eine **ordentliche Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, Fehler in der Mitarbeiterführung

Fehler in der Mitarbeiterführung sind ein **Unterfall der Minderleistung/Schlechtleistung**.

Abmahnung, Minderleistung/Schlechtleistung

Fehlerhafter Personaleinsatz

Der fehlerhafte Einsatz von Personal ist ein konkreter Führungsfehler einer Führungskraft.

Vorgaben für die Personaleinsatzplanung, ergeben sich vor allem aus § 4 ArbZG und § 5 ArbZG zum Thema Ruhepausen und Ruhezeiten oder aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, der die Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit vorsieht. Daneben gibt es für eine Vielzahl von Personengruppen **spezialgesetzliche Regelungen**.

Fehler in der Mitarbeiterführung, wie etwa der fehlerhafte Personaleinsatz, können **nach vorangegangener Abmahnung** eine **ordentliche Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, fehlerhafter Personaleinsatz

Die fehlerhafte Personaleinsatzplanung ist ein **Unterfall von Fehlern in der Mitarbeiterführung**.

Abmahnung, Fehler in der Mitarbeiterführung

Geschäftsgeheimnis, Weitergabe

Gemäß § 203 StGB ist es Arbeitnehmern untersagt, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse zu offenbaren, die Ihnen in Ihrer beruflichen Funktion bekannt wurden.

Daneben trifft den Arbeitnehmer aufgrund seiner sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden **Treuepflicht** eine Verschwiegenheitspflicht. Außerdem können Regelungen zur Verschwiegenheit in **Arbeitsverträgen** enthalten sein.

Verletzungen gegen die Verschwiegenheitspflicht können je nach den Umständen des Einzelfalls auch ohne vorangegangene **Abmahnung** zur **ordentlichen**, unter Umständen auch zur **außerordentlichen Kündigung** berechtigen.

Abmahnung, Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen

Internetnutzung, privat

Ob die Nutzung des Internets durch den Arbeitnehmer zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit abgemahnt werden kann, hängt davon ab, ob die Privatnutzung im Betrieb **gänzlich oder ggf. eingeschränkt untersagt** ist, etwa bezüglich Zweck und zeitlichem Ausmaß. Aber **auch wenn** der Arbeitgeber die **Nutzung nicht untersagt** hat, kann ein **Fehlverhalten** vorliegen, etwa weil der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht vernachlässigt.

Regelungen zur privaten Internetnutzung im Betrieb finden sich im **Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen** oder **sonstigen schriftlichen Vereinbarungen**.

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Die private Internetnutzung kann einen **verhaltensbedingten Kündigungsgrund** darstellen, wobei grundsätzlich **vorher abzumahn**en ist. In schweren Fällen kommt auch eine **außerordentliche Kündigung** in Betracht.

Abmahnung, private Internetnutzung

Kompetenzüberschreitung

Arbeitnehmer dürfen die Grenzen der ihnen eingeräumten Kompetenzen nicht überschreiten. Der Umfang von Entscheidungsbefugnissen oder deren Beschränkungen, etwa durch Zustimmungserfordernisse, ergibt sich aus dem **Arbeitsvertrag, sonstigen schriftlichen Regelungen** oder konkreten **Weisungen des Arbeitgebers**.

Eine Kompetenz- und/oder Vollmachtüberschreitung berechtigt in schweren Fällen **auch ohne Abmahnung** zur **ordentlichen Kündigung**. Je nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere wenn der Arbeitnehmer sich durch die Kompetenz- bzw. Vollmachtüberschreitung einen persönlichen Vorteil verschafft, kann auch eine **außerordentliche Kündigung** gerechtfertigt sein.

Abmahnung, Kompetenzüberschreitung

Konkurrenztätigkeit

Gemäß § 60 HGB ist Arbeitnehmern untersagt, im Geschäftsbereich des Arbeitgebers auf eigene oder fremde Rechnung Konkurrenztätigkeiten zu entfalten. Daneben finden sich auch in **Arbeitsverträgen** häufig Regelungen zu Konkurrenztätigkeiten. Schließlich ist dem Arbeitnehmer aber auch aufgrund der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden **Treuepflicht** jede Konkurrenztätigkeit gegenüber dem Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers untersagt. Die beanstandete Konkurrenztätigkeit kann für ein Konkurrenzunternehmen erfolgen oder aber auch eine selbstständige Tätigkeit sein.

Verletzt ein Arbeitnehmer durch unerlaubte Konkurrenztätigkeit seine arbeitsvertraglichen Pflichten, rechtfertigt dies je nach den Umständen des Einzelfalls eine **ordentliche** oder auch eine **außerordentliche Kündigung**, wobei im Einzelfall eine **Abmahnung** nicht erforderlich ist, wenn dem Arbeitnehmer von vornherein bekannt sein musste, dass die Konkurrenztätigkeit seinen Vertragspflichten widerspricht und vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden kann.

Bloße Vorbereitungshandlungen für die Konkurrenztätigkeit, etwa die Anmietung von Betriebsräumen, **berechtigen dagegen nicht zur Kündigung**, da dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Konkurrenztätigkeit erlaubt ist.

Abmahnung, Konkurrenztätigkeit

Krankheit, genesungswidriges Verhalten

Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer muss sich so verhalten, dass er bald wieder gesund wird und an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Er hat alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögern könnte. Das ergibt sich aus der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden **Treuepflicht**.

Verzögert der Arbeitnehmer durch eigenes schuldhaftes Verhalten den Heilungsprozess, hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob der Arbeitgeber hierauf eine ordentliche oder gar eine **außerordentliche Kündigung** stützen kann. Leichtere Pflichtverletzungen mit nachteiligen Folgen für den Heilungsprozess rechtfertigen grundsätzlich nur eine **ordentliche Kündigung**.

Abmahnung, genesungswidriges Verhalten

Hier ist immer unbedingt genau zu prüfen, um welchen Abmahnungsgrund es sich genau handelt: Handelt es sich um (nur) genesungswidriges Verhalten bei einer in Wahrheit bestehenden Erkrankung? Oder um eine Täuschung über eine bestehende Krankheit?

Falls letzteres zutrifft: **Abmahnung, vorgetäuschte AU**

Krankheit, unterlassene/verspätete/fehlerhafte Anzeige

Arbeitnehmer sind nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Daneben finden sich Regelungen zur Anzeigepflicht im Krankheitsfall häufig im **Arbeitsvertrag**, in **sonstigen schriftlichen Regelungen** oder es ergeben diesbezüglich konkrete **Weisungen des Arbeitgebers**.

Verletzt der Arbeitnehmer trotz vorheriger **Abmahnung** erneut die Anzeigepflicht, rechtfertigt dies in der Regel eine **verhaltensbedingte ordentliche Kündigung**. Eine **außerordentliche (fristlose) Kündigung** kommt nur bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen in Betracht, etwa wenn der Arbeitnehmer sich grundsätzlich weigert, der Anzeigepflicht nachzukommen.

Abmahnung, unterlassene/verspätete/fehlerhafte Anzeige bei Krankheit

Krankheit, unterlassene/verspätete Abgabe der AU-Bescheinigung bzw. Feststellung der AU

Arbeitnehmer sind verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauert oder der Arbeitgeber dies früher verlangt (**Nachweispflicht**). Für den Fall, dass der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist, wird aus der Nachweis- eine bloße **Feststellungspflicht** für eine elektronische AU-Bescheinigung.

Rechtsgrundlage dieser Pflicht ist § 5 Abs. 1 Satz 2 bzw. Abs. 1a Satz 2 EFZG oder eine Regelung in **Arbeitsvertrag**, **Betriebsvereinbarung** oder einer **sonstigen schriftlichen Regelung**. Möglicherweise liegt diesbezüglich auch eine konkrete **Weisung des Arbeitgebers** vor.

Die einmalige Verletzung dieser Pflicht rechtfertigt zunächst lediglich eine **Abmahnung**. Erst nach erfolgloser Abmahnung kommt eine **verhaltensbedingte Kündigung** in Betracht. Eine **außerordentliche Kündigung** ist nur zulässig, wenn erschwerende Umstände vorliegen. Etwa wenn der Arbeitnehmer die Erfüllung der Pflicht grundsätzlich ablehnt.

Abmahnung, unterlassene/verspätete Abgabe der AU-Bescheinigung bzw. Feststellung der AU

Krankheit, vorgetäuschte AU

Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, Arbeitgeber über Ihre Arbeitsfähigkeit durch Vorspiegelung falscher Tatsachen zu täuschen. Die Zuwiderhandlung stellt eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar.

In der Regel kann bei Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit wegen des darin liegenden Vertrauensbruchs eine **außerordentliche Kündigung** ausgesprochen werden, **ohne eine vorherige Abmahnung**.

Abmahnung, vorgetäuschte AU

Ein Unterfall des Vortäuschens einer AU ist der weitere Abmahnungsgrund **Fälschen einer AU-Bescheinigung**.

Manipulation der Zeiterfassung

Die Manipulation der Zeiterfassung ist eine **vorsätzliche Arbeitszeitfehlerfassung** mithilfe einer technischen Manipulation, mit dem Ziel, sich einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Damit stellt sie zugleich einen **Arbeitszeitbetrug** dar.

Arbeitnehmer sind bei Delegation der Arbeitgeberpflicht zur Arbeitszeiterfassung dazu verpflichtet, sowohl die Arbeits- als auch die Pausenzeiten korrekt zu erfassen. Die Delegation durch den Arbeitgeber kann per **Betriebsvereinbarungen** sowie durch eine konkrete **Weisung des Arbeitgebers** erfolgen. Des Weiteren ist es Arbeitnehmern allgemein nicht gestattet, sich durch Manipulationen gegenüber dem Arbeitgeber ungerechtfertigte wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen.

Abmahnung, Manipulation der Zeiterfassung

Für eine Arbeitszeitfehlerfassung **ohne Vorsatz** oder einen Arbeitszeitbetrug **ohne technische Manipulation** existieren gesonderte Muster: **Abmahnung, Arbeitszeitfehlerfassung**

Abmahnung, Betrug (Arbeitszeitbetrug)

Minderleistung/Schlechtleistung

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Jeder Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die ihm subjektiv mögliche **Normalleistung** zu erbringen. Eine schlechte Leistung kann in Qualitätsmängeln bestehen oder in einer quantitativen Minderleistung. Erforderlich ist eine langfristige Unterschreitung der Durchschnittsleistung um mehr als ein Drittel.

Erbringt der Arbeitnehmer nicht die geschuldete Arbeitsleistung, kann nach erfolgter **Abmahnung** verhaltensbedingt **gekündigt** werden. Abmahnungen sind immer erforderlich.

Abmahnung, Minderleistung/Schlechtleistung

Missbrauch von Personalrabatt

Personalrabatte sind Vergünstigungen des Arbeitgebers, die mit Rücksicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis gewährt werden. Die einzuhaltenden Regelungen sollten klar definiert werden und sind von den Arbeitnehmern dann einzuhalten.

Häufig geschieht dies im Wege einer **Betriebsvereinbarung**, einer **sonstigen schriftlichen Regelung** oder durch eine konkrete **Weisung des Arbeitgebers**.

Eher geringfügige Fälle des Missbrauchs von Personalrabatten können **abgemahnt** werden. Im Falle eines vorsätzlichen Täuschens liegt ein Betrug vor und es kommt auch eine **außerordentliche Kündigung** in Betracht.

Abmahnung, Missbrauch von Personalrabatt

Abmahnung, Betrug (Arbeitszeitbetrug)

Mitarbeitergespräch, Verweigerung

Arbeitnehmer sind im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses **allgemein dazu verpflichtet**, auf **Weisung** Ihrer Führungskraft zu Mitarbeitergesprächen zu erscheinen. Daneben gibt es Regelungen zu Mitarbeitergesprächen häufig in **Betriebsvereinbarungen**.

Die grundlose Weigerung eines Arbeitnehmers, zu einem vom Arbeitgeber angeordneten Mitarbeitergespräch zu erscheinen, kann zu einer **verhaltensbedingten Kündigung** nach vorangegangener **Abmahnung** berechtigen, wenn dem Arbeitnehmer das Erscheinen zumutbar und möglich ist. In schwerwiegenden Fällen kann nach vorangegangener Abmahnung auch eine **außerordentliche Kündigung** berechtigt sein.

Abmahnung, Verweigerung Mitarbeitergespräch

Mobbing

Mobbing bezeichnet die zielgerichtete Schikane oder Diskriminierung einer bestimmten Person, die oft von mehreren Kollegen gemeinsam, von Vorgesetzten oder sogar vom Arbeitgeber selbst ausgeübt wird.

Das **Verbot** von schikanierenden und herabwürdigenden Verhaltensweisen gegenüber anderen Mitarbeitern ergibt sich **allgemein** aus dem Arbeitsverhältnis oder ausdrücklich aus einer **Betriebsvereinbarung** oder konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Bei Mobbing steht dem Arbeitgeber die ganze Bandbreite der arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung, die von der Ermahnung als mildestes Mittel über die **Abmahnung**, Umsetzung und Versetzung bis hin zur **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses reichen, ggf. auch ohne vorherige Abmahnung.

Abmahnung, Mobbing

Nebentätigkeit, unerlaubte

Arbeitnehmer, auch Vollzeit Arbeitnehmer, sind **grundsätzlich berechtigt** neben einem Hauptarbeitsverhältnis einer Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nachzugehen oder eine selbstständige Nebentätigkeit aufzunehmen. Sie müssen aber bei der Nebenbeschäftigung die **gesetzlichen Grenzen des ArbZG**, insbesondere die zulässigen Höchstarbeitszeiten und die vorgeschriebenen Ruhezeiten, beachten.

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers aufnehmen darf (**sog. Genehmigungs- oder Zustimmungsvorbehalt**).

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen seine im Arbeitsvertrag enthaltene Verpflichtung, eine Nebentätigkeit anzuzeigen oder vom Arbeitgeber genehmigen zu lassen, kann nach vergeblichen **Abmahnungen** auch dann eine **ordentliche Kündigung** berechtigt sein, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung einer Genehmigung hatte. Denn hier liegt der Vorwurf in einer unterlassenen Anzeige der Nebentätigkeit. Die fortgesetzte und vorsätzliche Ausübung einer offensichtlich nicht genehmigungsfähigen Nebentätigkeit in Unkenntnis des Arbeitgebers kann sogar eine **außerordentliche Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, Nebentätigkeit

Pause, unpünktliche Rückkehr

Regelungen zu Pausenzeiten finden sich in **Arbeitsverträgen** und **Betriebsvereinbarungen** oder sie ergeben sich aus konkreten **Weisungen des Arbeitgebers**.

Die wiederholte verspätete oder völlig unterlassene Arbeitsaufnahme seitens des Arbeitnehmers zu Arbeitsbeginn oder nach einer Pause rechtfertigt in der Regel nach vorangegangener **Abmahnung** eine **ordentliche verhaltensbedingte Kündigung**. Liegt in der Unpünktlichkeit ausnahmsweise zugleich eine beharrliche Arbeitsverweigerung, kommt auch eine **außerordentliche Kündigung** in Betracht.

Abmahnung, unpünktliche Rückkehr aus der Pause

Bei unpünktlichem Arbeitsbeginn: **Abmahnung, unpünktlicher Arbeitsbeginn**

Politische Betätigung

Arbeitnehmern ist es allgemein nicht gestattet, sich während der Arbeitszeit im Betrieb aktiv politisch zu betätigen. Die Zuwiderhandlung stellt eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar. Teilweise existieren hierzu im Unternehmen auch **sonstige schriftliche Regelungen**.

Wiederholte politische Betätigung des Arbeitnehmers im Betrieb, die den Betriebsfrieden ernstlich und schwer gefährdet, kann die **ordentliche Kündigung** und unter Umständen die **außerordentliche Kündigung** rechtfertigen. Die politische Betätigung eines Arbeitnehmers im Betrieb muss jedoch zu einer **konkreten** Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Abmahnung, politische Betätigung

Private Tätigkeit während der Arbeit

Die Erledigung von privaten Tätigkeiten während der Arbeitszeit stellt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, weil der Arbeitnehmer währenddessen die arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erbringt.

Inwieweit der Arbeitgeber private Tätigkeiten zulässt, ergibt sich häufig aus einer Regelung im **Arbeitsvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder **sonstigen schriftlichen Regelung** zur privaten Internet- oder Telefonnutzung oder aber aus einer konkreten **Weisung des Arbeitgebers**.

Die Pflichtverletzung durch die Erledigung privater Tätigkeiten wiegt umso schwerer, je mehr der Arbeitnehmer dabei in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht seine Arbeitspflicht vernachlässigt. Sie stellt einen **verhaltensbedingten**, in schweren Fällen einen **außerordentlichen Kündigungsgrund** dar, wobei grundsätzlich **vorher abzumahn**en ist.

Abmahnung, private Tätigkeit während der Arbeit

Sexuelle Belästigungen

Gemäß § 7 Abs. 1 AGG sind sexuelle Belästigungen gegenüber Beschäftigten untersagt. Daneben besteht auch ein allgemeines Verbot im Arbeitsverhältnis oder mit Bezug zum Arbeitsverhältnis andere Person

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann nach den Umständen des Einzelfalls auch **ohne vorherige Abmahnung** eine **ordentliche Kündigung**, u. U. auch eine **außerordentliche Kündigung** rechtferti-

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

gen.

Abmahnung, sexuelle Belästigung

Sicherheitsvorschriften, Verstoß gegen

Arbeitgeber sind aufgrund Ihrer Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, **für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Arbeitnehmer bei der Arbeit zu sorgen**. Damit korrespondiert die **Pflicht des Arbeitnehmers**, Ihn dabei zu unterstützen und sich und andere nicht unnötig zu gefährden.

Daneben finden sich Regelungen zu Sicherheitsvorschriften häufig in **Spezialgesetzen, Betriebsvereinbarungen, sonstigen schriftlichen Regelungen** oder sie ergeben sich aus konkreten **Weisungen des Arbeitgebers**.

Die **Abmahnung** ist mit wenigen Ausnahmen unbedingte Voraussetzung für eine **verhaltensbedingte Kündigung**. Die **außerordentliche Kündigung** kann nur bei schweren, wiederholten oder nachhaltigen Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften als letztes Mittel eingesetzt werden.

Abmahnung, Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften

Störung des Betriebsfriedens

Der Betriebsfrieden wird durch Handlungen gestört, die das friedliche Zusammenarbeiten der Arbeitnehmer untereinander oder mit dem Arbeitgeber erschüttern oder nachhaltig beeinträchtigen und die nachteilige betriebliche Auswirkungen (z. B. Störungen des Arbeitsablaufs) haben.

Arbeitnehmer sind **allgemein verpflichtet**, sich im Arbeitsverhältnis und in Bezug zum Arbeitsverhältnis so zu verhalten, dass es nicht zur Störung der Arbeitsabläufe und des Betriebsfriedens kommt.

Wird der Betriebsfrieden gestört, kann dies eine **ordentliche**, in Ausnahmefällen sogar eine **außerordentliche Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, Störung des Betriebsfriedens

Tätlichkeit

Tätlichkeiten im Betrieb sowie deren Androhung sind **allgemein untersagt**. Die Zuwiderhandlung stellt eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** dar.

Dieser Abmahnungssachverhalt ist grundsätzlich auch ein geeigneter **ordentlicher** oder **außerordentlicher Kündigungsgrund**. Ob eine Kündigung im Einzelfall möglich ist, hängt vom konkreten Sachverhalt und einer Interessenabwägung ab.

Abmahnung, Tätlichkeit

Überstunden, Verweigerung

Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden nur verpflichtet, wenn dies im **Arbeitsvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** ausdrücklich oder konkludent geregelt ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers begründet kein Recht zur einseitigen Verpflichtung zu Überstunden. Die konkrete Erbringung von Überstunden kann dann aber durch ausdrückliche oder konkludente Weisung erfolgen.

In der Regel ist eine **Abmahnung** erforderlich, bevor ein Arbeitgeber wegen der Ablehnung von Überstunden **kündigen** kann.

Abmahnung, Verweigerung von Überstunden

Unentschuldigtes Fehlen

Regelungen zu Arbeitszeiten finden sich im **Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen** oder ergeben sich aus konkreten **Weisungen des Arbeitgebers**.

Wiederholtes unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers ist an sich geeignet, eine **verhaltensbedingte ordentliche Kündigung** zu rechtfertigen. Vor dem Ausspruch einer Kündigung ist in der Regel einschlägig **abzumahn**. Eine **außerordentliche Kündigung** kommt ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn die völlig unterlassene Arbeitsaufnahme seitens des Arbeitnehmers den Grad und die Auswirkung einer

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe
beharrlichen Verweigerung der Arbeitspflicht erreicht hat. Abmahnung, unentschuldigtes Fehlen
Unrichtiger Arbeitsbericht Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Abgabe von Arbeitsberichten ergibt sich aus Arbeitsverträgen, sonstigen schriftlichen Regelungen oder es ergehen hierzu konkrete Weisungen des Arbeitgebers. Handelt es sich bei dem unrichtigen Arbeitsbericht um eine Sorgfaltspflichtverletzung ist die Abmahnung das richtige Mittel. Soweit im Einzelfall ein vorsätzlicher Betrugsversuch dahinter steht, muss nur in geringfügigen Fällen abgemahnt werden, andernfalls besteht ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund. Betrugssachverhalte sind grundsätzlich geeignet eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Abmahnung, unrichtiger Arbeitsbericht Abmahnung, Betrug (Arbeitszeitbetrug)
Unpünktlicher Arbeitsbeginn Regelungen zum Arbeitsbeginn finden sich in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen oder sie ergeben sich aus konkreten Weisungen des Arbeitgebers. Der wiederholte verspätete Arbeitsbeginn seitens des Arbeitnehmers rechtfertigt in der Regel nach vorangegangener Abmahnung eine ordentliche Kündigung. Liegt in der Unpünktlichkeit ausnahmsweise zugleich eine beharrliche Arbeitsverweigerung, kommt auch eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Abmahnung, unpünktlicher Arbeitsbeginn Bei unpünktlicher Rückkehr aus der Pause: Abmahnung, unpünktliche Rückkehr aus der Pause
Urlaub, eigenmächtiger Urlaubsantritt Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, ohne Zustimmung des Arbeitgebers eigenmächtig Urlaub anzutreten und ohne genehmigten Urlaub der Arbeit fernzubleiben. Neben diesem allgemeinen Verbot kann sich ein solches Verbot auch aus einer konkreten Weisung des Arbeitgebers ergeben, etwa weil der Vorgesetzte nach einem abgelehnten Urlaubsantrag noch einmal ausdrücklich darauf hinweist, dass dem Urlaubsantrag nicht entsprochen werden kann und der Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen muss. Tritt der Arbeitnehmer eigenmächtig einen vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaub an, kann das einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen. Abmahnung, eigenmächtiger Urlaubsantritt Einen weiteren Abmahnungsgrund in diesem Zusammenhang stellt die eigenmächtige Urlaubsverlängerung dar.
Urlaub, Erschleichung von Urlaubstagen Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, den Arbeitgeber über den Umfang ihrer Urlaubsansprüche zu täuschen. Die Zuwiderhandlung stellt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Sie kann Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung sein. Abmahnung, Erschleichen von Urlaubstagen
Verhalten gegenüber Vorgesetzten Das soziale Verhalten am Arbeitsplatz spielt im Arbeitsleben eine wichtige Rolle. Dazu gehört auch das persönliche Verhalten gegenüber Vorgesetzten. Regelungen zum Umgang im Unternehmen finden sich in sonstigen schriftlichen Regelungen oder ergeben sich aus konkreten Weisungen des Arbeitgebers. Dieser Abmahnungssachverhalt ist grundsätzlich auch ein geeigneter ordentlicher oder außerordentlicher

ABC der wichtigsten Abmahnungsgründe

cher Kündigungsgrund. Ob eine Kündigung im Einzelfall möglich ist, hängt vom konkreten Sachverhalt und einer Interessenabwägung ab.

Abmahnung, Verhalten gegenüber Vorgesetzten

Verhält sich ein Arbeitnehmer pflichtwidrig gegenüber einem Vorgesetzten, liegt hierin oft zugleich eine verbale oder non-verbale Beleidigung der betroffenen Person.

Hierzu existiert ein weiteres Muster: **Abmahnung, Beleidigung**

Vertretungsaufgaben, Verweigerung

Zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eines Arbeitnehmers gehört regelmäßig auch die Übernahme von Vertretungsaufgaben für abwesende Kollegen.

Vertretungsregeln finden sich in **Arbeitsverträgen** oder **sonstigen schriftlichen Regelungen, wie etwa einem Organisationsplan**, oder es ergehen hierzu konkrete **Weisungen des Arbeitgebers**.

Die Verweigerung der Übernahme von Vertretungsaufgaben ist pflichtwidrig und kann **abgemahnt** werden und im Wiederholungsfall eine **verhaltensbedingte Kündigung** rechtfertigen.

Abmahnung, Verweigerung von Vertretungsaufgaben

Weiterbildungsmaßnahmen, Verweigerung

Es ist Teil der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung dem aktuellen Stand der allgemeinen technischen und wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen und ggf. eine Fortbildung oder Weiterbildung zu besuchen.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 GewO grundsätzlich einseitig per Weisung die Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Fortbildung anordnen, soweit die Maßnahme der Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit förderlich ist. Daneben gibt es aber auch Regelungen zu einer Weiterbildungspflicht in **Arbeitsverträgen**.

Hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Teilnahme des Arbeitnehmers an der Fortbildung, kann er eine **Abmahnung** und im Wiederholungsfall ggf. eine **Kündigung** aussprechen, wenn der Arbeitnehmer diese grundlos verweigert.

Abmahnung, Verweigerung einer Weiterbildungsmaßnahme