

# Vorwarnung kann Abmahnung entbehrlich machen!

Ein Arbeitgeber warf einem Mitarbeiter die unerlaubte private Nutzung eines Dienstfahrzeugs vor – und kündigte ihm. Im sich anschließenden Kündigungsschutzprozess hat der Rausgeworfene vor allem eingewandt, der Arbeitgeber hätte ihn zunächst abmahnen müssen. Dagegen meint der Arbeitgeber, das sei entbehrlich gewesen. Er hatte den Arbeitnehmer nämlich vorgewarnt.

## CHECKLISTE

### Entbehrlichkeit einer Abmahnung

✓ Ist bereits von vorneherein erkennbar, dass eine künftige Verhaltensänderung des Arbeitnehmers auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten ist?

✓ Oder: Handelt es sich um eine so schwere Pflichtverletzung, dass es nach objektiven Kriterien schlichtweg unzumutbar ist, diese mit einer Abmahnung letztlich erst einmal hinzunehmen?

## EXPERTENTIPP

Verwenden Sie für Vorwarnungen niemals Aushänge am „Schwarzen Brett“ oder Rundschreiben. Sie genügen der Hinweis- und Warnfunktion nicht. Das gilt auch für Formulierungen im Arbeitsvertrag. Etwa wenn der Arbeitgeber darauf hinweist, dass er ein bestimmtes, näher bezeichnetes Verhalten nicht duldet und für den Fall der Pflichtwidrigkeit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses androht.

Der Fall landete vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 29.6.2017, Az. 5 Sa 5/17).

### Der Fall aus der Praxis

Der Arbeitnehmer hatte am 8.4.2014 eine „Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen“ unterschrieben. Darin heißt es unter anderem: „Ich bin darüber belehrt worden, dass ein Verstoß gegen diese Anordnung arbeitsrechtliche Folgen (Ermahnung / Abmahnung / Kündigung / o. a.) haben wird.“

Am 3.3.2016 forderte der Arbeitnehmer einen Bundesfreiwilligendienstleistenden (Bufdi) auf, während dessen Dienstfahrt ein privates Sakko des Arbeitnehmers abzuholen.

Der zweite Vorfall: Am 3.5.2016 ließ sich der Arbeitnehmer von einem Auszubildenden morgens von seinem Wohnsitz abholen und am Nachmittag wieder nach Hause fahren. Er begründete dies mit seinem defekten privaten PKW.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich.

### Abmahnung prüfen!

Vor verhaltensbedingten Kündigungen müssen Arbeitgeber eine Abmahnung in Erwägung ziehen. Das ist zunächst das mildere Mittel gegenüber einer Kündigung. Wann sie entbehrlich ist, ergibt sich aus unserer Checkliste.

In dem Fall aus Schleswig-Holstein scheidet die zweite Option aus. Dafür waren die Vorfälle nicht gravierend genug.

Interessanter ist da schon der erste Prüfungspunkt. Hier kommt nun die Vorwarnung ins Spiel. Wenn diese ausgesprochen wird, der Arbeitnehmer aber dennoch dagegen verstößt, dann bringt er damit zum Ausdruck, dass er sich zukünftig nicht ändern will. Eine Abmahnung wäre dann überflüssig.

### Warn- und Hinweisfunktion notwendig

Doch war die Vorwarnung hier ausreichend? Dazu ist entscheidend, ob diese die folgenden Funktionen einer Abmahnung erfüllt:

- Hinweisfunktion: Verdeutlicht sie die Pflichten des Arbeitnehmers und erinnert ihn an die ordnungsgemäße Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten?
- Warnfunktion: Warnt sie den Arbeitnehmer – für den Fall, dass er die Pflichtverletzung dennoch begeht – vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen?

### Das sagen die Richter

In dem aktuellen Fall waren beide Voraussetzungen nicht erfüllt. Das wäre nur dann so gewesen, wenn der Arbeitgeber beispielsweise vom Bufdi im Vorfeld von der „Sakko-Fahrt“ erfahren und den Arbeitnehmer konkret auf die unterschriebene Verpflichtungserklärung hingewiesen hätte, der Arbeitnehmer dann aber gleichwohl gegen das Verbot verstoßen hätte.

### Das bedeutet für die Praxis

Beachten Sie bei einer Vorwarnung also Folgendes:

- Sie weisen bereits im Vorfeld auf eine möglicherweise bevorstehende (konkrete) Pflichtverletzung hin und beanstanden einen eventuellen Verstoß dagegen.
- Sie drohen an, dass bei Nichtbefolgung der Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Sind beide Voraussetzungen erfüllt, so können Sie eine zeitnah folgende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers als beharrliche Arbeitsverweigerung werten. Jetzt kommt eine Kündigung ohne weitere Abmahnung in Frage. Der Arbeitnehmer war schließlich rechtswirksam vorgewarnt. ■