

Veröffentlicht am 28. März 2003

Bayerische Staatszeitung (Serie: „Wirtschaftsrecht für den Mittelstand“)

Autor: Rechtsanwalt Uwe Willmann, Nürnberg

Die Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber: Kündigungsvoraussetzung?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist vor Aussprache einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel eine Abmahnung des Arbeitnehmers notwendig. Dies gilt grundsätzlich sowohl für Kündigungen unter Einhaltung der Kündigungsfrist als auch für fristlose Kündigungen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber aus Gründen kündigt, die durch ein schuldhaftes, steuerbares Fehlverhalten des Arbeitnehmers belegt sind. Der Arbeitnehmer verstößt gegen seine aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Pflichten. Er verhält sich vertragswidrig. Dadurch kommt es zu Störungen im Betrieb. Dieses vertragswidrige Verhalten ist Kündigungsgrund.

Beispiele für verhaltensbedingtes Fehlverhalten des Arbeitnehmers sind:

- Nichtbeachtung von Arbeitsanweisungen
- verspätete Arbeitsaufnahme
- Überziehen von Pausen
- unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz
- zu frühes Nachhausegehen
- stundenlange unerlaubte private Telefonate

Durch die Abmahnung soll dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, sein pflichtwidriges Verhalten zu erkennen, zu ändern und sich zukünftig vertragstreu zu verhalten. Außerdem soll dem Arbeitnehmer durch die Abmahnung klar werden, dass im Falle einer erneuten Pflichtverletzung arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist auch im Zusammenhang mit dem Ausspruch von Abmahnungen zu berücksichtigen. Geringfügige Pflichtenverstöße, wie z.B. einmaliges zehnteiliges Zuspätkommen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zu einer Abmahnung.

Die ausgesprochene Abmahnung hat verzeihenden Charakter. Dem Arbeitnehmer soll die Möglichkeit gegeben werden, zukünftig sein Fehlverhalten zu ändern. Deshalb schließt eine Abmahnung, gestützt auf einen bestimmten konkreten Sachverhalt, eine spätere Kündigung wegen des gleichen Sachverhalts aus. Eine Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn ein neuer, gleichartiger Pflichtenverstoß durch den Arbeitnehmer erfolgt, z.B. der Arbeitnehmer zukünftig an anderen, als den bereits in der Vergangenheit abgemahnten Arbeitstagen, erneut unentschuldig und schuldhaft dem Arbeitsplatz fernbleibt.

Eine Kündigung kann auch dann nicht ausgesprochen werden, wenn eine unwirksame Abmahnung vorliegt. Deshalb ist auf Seiten des Arbeitgebers größter Wert auf die Beachtung der formalen Anforderungen im Zusammenhang mit der Formulierung einer Abmahnung zu legen.

Zwar kann eine Abmahnung auch mündlich möglich. Nachdem aber der Arbeitgeber in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess für die Existenz einer ordnungsgemäßen Abmahnung beweispflichtig ist, sollte die Abmahnung unbedingt schriftlich ausgesprochen werden.

In der Abmahnung muss das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers präzise beschrieben werden. Der Vertragsverstoß muss konkret genannt werden. Pauschale Rügen genügen nicht. Außerdem sollte Bestandteil der Abmahnung die eindringliche Aufforderung zu zukünftig vertragskonformem Verhalten sein. Schließlich müssen für den Wiederholungsfall klar und unmissverständlich arbeitsrechtliche Konsequenzen angekündigt werden.

Die Abmahnung soll in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem festgestellten vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers ausgesprochen werden. Wartet der Arbeitgeber zu lange mit der Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens, besteht die Gefahr, dass die Wirkung der Abmahnung sich erheblich - durch zwischenzeitlich vertragstreues

Verhalten des Arbeitnehmers - abschwächt. In Einzelfällen kann das Recht des Arbeitgebers zur Abmahnung bei zu langem Warten (z.B. ein Jahr) sogar verirken.

Wirksamkeitsvoraussetzung einer Abmahnung ist, dass der Arbeitnehmer als Empfänger auch Kenntnis von der Abmahnung erlangt. Diejenige Person, die die Abmahnung ausspricht, also das Abmahnschreiben unterzeichnet, muss abmahnberechtigt sein. Dies ist in erster Linie der im Unternehmen zum Ausspruch von Kündigungen Berechtigte.

Verhält sich der Arbeitnehmer nach einer Abmahnung über einen längeren Zeitraum vertragsgetreu, kann die ursprünglich ausgesprochene Abmahnung gegenstandslos werden. Eine eindeutige Frist hierzu ist nicht festgelegt; es kommt jeweils auf den Einzelfall an.

Bei schwerwiegenden verhaltensbedingten Verstößen des Arbeitnehmers kann eine Abmahnung vor dem Ausspruch einer Kündigung ausnahmsweise auch entbehrlich sein. Dies gilt dann, wenn durch das vertragswidrige, insbesondere z.B. auch strafrechtliche Verhalten des Arbeitnehmers die Vertrauensgrundlage zum Arbeitgeber schwer gestört ist und der Arbeitnehmer von vorneherein davon ausgehen musste, dass er mit seinem Verhalten den Arbeitsplatz gefährdet.

Beispiele hierfür sind:

- Diebstahl / Betrug zum Nachteil des Arbeitgebers
- Tötlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber
- Manipulation von Arbeitszeitrachweisen (Stempelkarten)

In der Praxis - insbesondere bei einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum - ist die ausgesprochene Abmahnung häufig eine Vorbereitungsmaßnahme zu einer Kündigung. Deshalb sollte sich jeder Arbeitgeber vor Durchführung der beabsichtigten Maßnahmen vollumfassend und qualifiziert von einem Rechtsanwalt seines Vertrauens ausführlich beraten lassen.

Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Abmahnung oder sogar eine Kündigung z.B. aufgrund von Formfehlern unwirksam ist und damit letztendlich - unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten - dem Arbeitgeber unnötig Geld kostet.

Rechtsanwalt Uwe Willmann
Freiligrathstraße 5
90482 Nürnberg
www.uwe-willmann.de