

Neue Hürden für die verhaltensbedingte Kündigung: Die „letzte“ Abmahnung

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt nach langjähriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel eine einschlägige Abmahnung wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens voraus.

Diese Abmahnung erfüllt verschiedene Funktionen, sie soll den Arbeitnehmer an seine vertraglichen Pflichten erinnern und deren künftige Einhaltung verlangen (Rügefunktion), gleichzeitig soll sie das Fehlverhalten auch dokumentieren und dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen führen, dass sein Verhalten zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses führen kann (Warnfunktion).

Sollte man nun meinen, dass ein Arbeitgeber nach diesen Voraussetzungen eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen kann, deren Bestand auch bei einer Überprüfung durch das Arbeitsgericht einigermaßen sicher scheint, ist dies ein Trugschluss.

Das BAG stellt nämlich noch eine Reihe von Hürden auf, die es zu überwinden gilt:

So muss eine Abmahnung zunächst in zeitlicher Hinsicht Bestand haben. Das bedeutet, dass eine ursprünglich berechtigte Abmahnung durch Zeitablauf gegenstandslos werden kann, insbesondere nach längerer Zeit einwandfreier Führung des Arbeitnehmers. Eine bestimmte Frist gibt es hier nicht, man kann jedoch in der Praxis als Richtschnur ansehen, dass bei leichteren Pflichtverletzungen ein Wirkungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr, bei schweren Pflichtverletzungen eine Wirkungsdauer von bis zu fünf Jahren anzunehmen sein wird.

Allerdings darf der Zeitraum zwischen Abmahnung und Kündigung auch nicht zu kurz bemessen sein, insbesondere bei Leistungsmängeln. So sieht das BAG einen Zeitraum von 9 Arbeitstagen zwischen Abmahnung und Kündigung als zu kurz an, um dem Arbeitnehmer ernsthaft die Chance zu geben, sein Verhalten zu ändern. Hier sollte also mindestens ein Monat bis zum Ausspruch der Kündigung vergehen.

Hat man nun den richtigen Zeitpunkt abgepasst, gilt es, eine letzte Hürde zu nehmen: Die Warnfunktion einer Abmahnung kann nämlich dadurch abgeschwächt sein, dass der Arbeitgeber bei ständig neuen Pflichtverletzungen stets nur mit einer Kündigung droht, ohne diese folgen zu lassen.

Viele Arbeitgeber gehen nach dem Motto „viel hilft viel“ vor und sprechen in kurzer Zeit eine ganze Reihe von Abmahnungen aus, um die folgende Kündigung möglichst sicher zu machen. Hier argumentiert nun das BAG (Az.: 2 AZR 609/00), dass in solchen Fällen die Warnfunktion der Abmahnung nicht mehr erfüllt ist, weil der Arbeitnehmer nicht mehr erkennen kann, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt.

Es empfiehlt sich daher, die (letzte) Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung besonders eindringlich zu gestalten, etwa durch ein eindringliches begleitendes Gespräch, einen besonders hervorgehobenen Text oder die Bezeichnung „letzte Abmahnung“.