

Gelbe Karte!

Die Beleidigung eines Vorgesetzten kann durchaus geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen. Denn bei jeder arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung kommt eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern stellen den Arbeitgeber aber stets vor die Frage, ob das Fehlverhalten zunächst abzumahnern ist oder ob es bereits ausreichend Anlass für eine verhaltensbedingte ordentliche oder sogar fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bietet.



Eine Abmahnung im arbeitsrechtlichen Sinne liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber hinreichend deutlich die konkreten Vertragsverstöße oder Pflichtwidrigkeiten beanstandet hat (Hinweisfunktion) und damit die Androhung verbindet, dass im Wiederholungsfall oder bei gleich gelagerten Pflichtverstößen das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann (Warnfunktion).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Fall erneuter Fehlverhaltensweisen muss unmissverständlich in Aussicht gestellt werden; unklare Formulierungen, wie z. B. Inaussichtstellen „geeigneter arbeitsrechtlicher Schritte“ oder „personeller Konsequenzen“, werden nicht als ausreichend angesehen. Der Arbeitgeber muss sich ferner darüber im Klaren sein, dass der abgemahnte Vorfall nicht mehr zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden kann.

Eine sofortige Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist dagegen nur bei schweren Verfehlungen möglich, wenn die Vertragsverletzung für den Arbeitnehmer erkennbar durch den Arbeitgeber unter keinen Umständen hinnehmbar ist, z. B. bei einem gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen gerichteten tätlichen Angriff oder bei Straftaten gegen das Vermögen des Arbeitgebers.

Entbehrlich ist die Abmahnung ferner, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich erklärt hat, sein Verhalten nicht ändern zu wollen, oder er weiter hartnäckig und uneinsichtig pflichtwidrig handelt. In derartigen Fällen ist einem verständigen Arbeitnehmer bewusst, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt, so dass es einer vorherigen Warnung nicht bedarf. Dies ist aber die Ausnahme, weshalb im Zweifel eine vorherige Abmahnung anzuraten ist.

Nicht richtig ist die verbreitete Ansicht, es müssen mindestens drei Abmahnungen ausgesprochen worden sein, bevor verhaltensbedingt gekündigt werden kann. Abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung und der Erfolglosigkeit anderer vorangegangener Maßnahmen, wie z. B. einer Rüge oder einer Versetzung, kann auch eine einmalige Abmahnung ausreichend sein. Es kommt insoweit auf den Einzelfall und darauf an, wie lange die letzte einschlägige Abmahnung zurückliegt, da Abmahnungen an Gewicht verlieren und nach ca. zwei Jahren keine Relevanz mehr haben.

Zwar muss eine Abmahnung keiner bestimmten Form genügen, im Hinblick auf die Beweislast des Arbeitgebers im Streitfall sollte diese in der Praxis aber schriftlich erfolgen, wobei mehrere Pflichtverletzungen im Zweifel getrennt abgemahnt werden sollten.

Nach einer Entscheidung des BAG (Urteil vom 15.11.2001 - 2 AZR 609/00, bestätigt durch Urteil vom 16.09.2004 - 2 AZR 406/03), können zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weiteren Konsequenzen folgen, die Warnfunktion der Abmahnungen abschwächen. Der Arbeitgeber sollte daher bei mehreren vorangegangenen Abmahnungen die letzte vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestalten, um dem Arbeitnehmer klarzumachen, dass nun endgültig eine Kündigung droht.

Es gibt zwar keine gesetzlich vorgeschriebene Frist für den Ausspruch einer Abmahnung, doch sollte diese möglichst zeitnah nach dem Vorfall erklärt werden; denn die Wirkung der Abmahnung kann entfallen, wenn der Arbeitgeber nach dem Pflichtverstoß des Arbeitnehmers lange (LAG Nürnberg, Urteil vom 14.06.2005: Verwirkung nach 6 Monaten möglich) wartet.

Der richtige Umgang mit Abmahnungen ist für den Arbeitgeber in der Praxis zumeist sehr wichtig, wobei diese häufig unwirksam sind, weil die Pflichtverletzungen nicht präzise genug beschrieben werden (keine Pauschalierungen oder Wertungen verwenden!). Richtig eingesetzt können sie durchaus auch im Interesse des Arbeitnehmers sein, da er hierdurch merkt, dass es ernst wird.