

Trotz mehrerer Abmahnungen Kündigung unwirksam

AGAD weist darauf hin, dass die letzte Abmahnung besonders eindringlich gestaltet werden muss, da zu viele Abmahnungen die Warnfunktion entwerten können. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 12.03.2013 eine auch vom Bundesarbeitsgericht geübte Rechtsprechungspraxis bestätigt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 12.03.2013 eine auch vom Bundesarbeitsgericht geübte Rechtsprechungspraxis bestätigt. Der Kläger war seit 2000 bei der beklagten Bäckerei als Fahrer beschäftigt. Er wurde wiederholt wegen Nichterscheins zur Arbeit unter Hinweis auf die unverzügliche Meldepflicht im Krankheitsfall abgemahnt. Insgesamt wurden 6 Abmahnungen ausgesprochen. Mit Schreiben vom 29.02.2012 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen erneuten Fehlbleibens. Wie schon das Arbeitsgericht erklärte auch das LAG die Kündigung für unwirksam. Für Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGAD - Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen, steht der Arbeitgeber bei relativ geringfügigen Verstößen wie Zuspätkommen oder auch der verspäteten Krankmeldung vor einem Dilemma.

"Kündigt er bereits nach der ersten einschlägigen

KlugFoto: Dr. Oliver K.-F. Klug Abmahnung, neigen manche Instanzgerichte dazu, eine solche Kündigung für unverhältnismäßig zu erklären. Dann wird regelmäßig noch eine zweite oder dritte Abmahnung gefordert, um dem Arbeitnehmer sein – relativ leichtes – Fehlverhalten vor Augen zu führen und ihn zur Besserung anzuhalten", erklärt Rechtsanwalt Dr. Klug und warnt:" Spricht der Arbeitgeber dann aber zu viele Abmahnungen aus, muss er sich den Vorwurf gefallen lassen, die Warnfunktion selbst entwertet zu haben".

Nach der Meinung des AGAD-Hauptgeschäftsführers ist es dann erforderlich, dass in der letzten Abmahnung vor der Kündigung ein Satz auftaucht, der etwa wie folgt lauten kann: „Wegen gleichartiger Verstöße haben wir Sie bereits mehrfach abgemahnt. Einen weiteren Wiederholungsfall werden wir nicht akzeptieren. Bitte sehen Sie diese Abmahnung als „letzte Abmahnung“ für einen solchen Pflichtenverstoß an. Im Wiederholungsfall werden Sie keine erneute Abmahnung erhalten, sondern wir werden das Arbeitsverhältnis dann in jedem Falle kündigen.“

Nach Ansicht des LAG rechtfertige ein Verstoß gegen die Nebenpflicht zur rechtzeitigen Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG) nach einschlägiger Abmahnung grundsätzlich eine ordentliche Kündigung. Jedoch könnten zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen folgten, die Warnfunktion der Abmahnungen abschwächen. Der Arbeitnehmer müsse die in der Abmahnung enthaltene Drohung noch ernstnehmen können. Es dürfe nicht der Eindruck einer „leeren Drohung“ erzeugt werden. Der Arbeitgeber muss dann die letzte Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestalten. Mit Urteil vom 27.09.2012 (2 AZR 955/11) hatte das BAG entschieden, dass drei einschlägige Abmahnungen noch nicht zu einer Entwertung der Warnfunktion führen, insbesondere, wenn zwischen den ersten beiden Abmahnungen ein erheblicher Zeitraum lag.

In dem vom LAG Köln entschiedenen Fall hatte die Beklagte in den etwas mehr als viereinhalb Jahren vor Ausspruch der Kündigung den Kläger 6-mal einschlägig abgemahnt, weil er aus ihrer Sicht unentschuldigt gefehlt hatte. Trotz dieser Wiederholungen in einem relativ kurzen Zeitraum hatte der Arbeitgeber aber keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen, wonach die

Warnfunktion der Abmahnungen durch inkonsequentes Verhalten vom Arbeitgeber selbst entwertet worden sei.

Die Abmahnungen enthielten auch keinen gesteigerten Grad der Intensität, sondern wiederholten stereotyp dieselbe Rüge. Auch hätten die Parteien kein Abmahnungsgespräch geführt. Schließlich fehlte es an einer besonderen textlichen Hervorhebung, wie zum Beispiel der Verwendung des Begriffes „letztmalige Abmahnung“.

Pressekontakt:

GBS-Die PublicityExperten
Dr. Alfried Große
Am Ruhrstein 37 c
45133 Essen

Telefon: 0201 / 8 41 95 94
Fax: 0201 / 8 41 95 50
E-Mail: ag@publicity-experte.de

Unternehmen:

AGAD Arbeitgeberverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
Dr. Oliver K.-F. Klug
Rolandstraße 9
45128 Essen

Telefon: 02 01 / 8 20 25 - 0
Fax: 02 01 / 8 20 25 - 20
E-Mail: info@agad.de

Internet: www.agad.de

Über den AGAD

Mit über 600 Mitgliedsunternehmen, die rund 40.000 Mitarbeiter beschäftigen, ist der AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. der größte Arbeitgeberverband der Branche im Ruhrgebiet. Der Verbandsbereich erstreckt sich von Duisburg über Mülheim, Essen, Oberhausen, Bochum, Dortmund, Hagen und Hamm bis ins Sauerland.

Durch den hohen Spezialisierungsgrad seiner fünf Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts verfügt der AGAD über eine sehr hohe Beratungskompetenz in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Als Tarifpartner für den Groß- und Außenhandel und die Dienstleister im Verbandsgebiet führt der AGAD Tarifverhandlungen für die Mitglieder der Tariffachgruppe und unterstützt seine Mitglieder beim Abschluss von Firmentarifverträgen. Das Service-Angebot reicht von Beratungsleistungen im Bereich des Beauftragtenwesens und des Datenschutzes über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bis hin zu aktuellen Umfragen, mit denen der AGAD interessante Standpunkte, Tendenzen und Stimmungen zu politischen und wirtschaftlichen Themen ermittelt. Darüber hinaus vertritt der AGAD die Mitgliederinteressen in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion, sei es in den Kommunen, in Düsseldorf oder Berlin.

logo_agad