

# **Arbeitsrecht**

## **(Nr. 52/2005)**

### **Verhaltensbedingte Kündigung: Pflichtverstöße, Abmahnungserfordernis**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Wiederholte Verspätungen ebenso wie Verstöße gegen die Pflicht, die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen, können als verhaltensbedingte Kündigungsgründe in Betracht kommen. Bei steuerbarem Verhalten muss nach dem ultima-ratio-Grundsatz der Kündigung zumindest eine erfolglose Abmahnung vorausgehen, wenn es sich um keine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung handelt.

Die Warnfunktion einer Abmahnung kann aber erheblich dadurch geschwächt werden, dass der Arbeitgeber bei ständig neuen Pflichtverletzungen stets nur mit einer Kündigung droht, ohne jemals arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen. Eine Abmahnung kann nur dann die Funktion erfüllen, den Arbeitnehmer zu warnen, dass ihm bei der nächsten gleichartigen Pflichtverletzung die Kündigung droht, wenn der Arbeitnehmer diese Drohung ernst nehmen muss.

Dies kann je nach den Umständen nicht mehr der Fall sein, wenn jahrelang die Kündigung nur angedroht wird. Angesichts der im Arbeitsleben verbreiteten Praxis, bei als leichter empfundenen Vertragsverstößen einer Kündigung mehrere – häufig drei – Abmahnungen vorausgehen zu lassen, kann allerdings in aller Regel nicht bereits die dritte Abmahnung als „entwertet“ angesehen werden.

**Urteil des BAG vom 16. September 2004**  
**Aktenzeichen: 2 AZR 528/03**

**Veröffentlicht: Arbeit und Recht - Nr. 2/2005**  
12.02.2005