



Reaktion auf Fehlverhalten von Mitarbeitern

Eines der wichtigsten Anwendungsprinzipien des Arbeitsrechts ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Danach muss der Arbeitgeber immer auf das mildeste Mittel zurückgreifen, wenn er ein Fehlverhalten eines Mitarbeiters sanktionieren möchte. Maßnahmen des Arbeitgebers, die dagegen verstoßen, sind unwirksam.

Es gibt ein abgestuftes System von Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten. Für leichte Verstöße (z. B. einmaliges Zuspätkommen) ist die Ermahnung das angemessene Mittel. Sie kann formlos durch einen mündlichen Hinweis des Vorgesetzten erfolgen und bringt für den Arbeitnehmer keine weiteren Konsequenzen mit sich.

Die Abmahnung ist das richtige Mittel, wenn ein Verhalten

Arbeitgeber müssen aus den juristischen Möglichkeiten das richtige Mittel unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit auswählen und korrekt anwenden.

im Wiederholungsfall dazu geeignet ist, eine Kündigung zu rechtfertigen. Sie hat für den Arbeitnehmer Warn- und zugleich Schutzfunktion. Sofern sich das Fehlverhalten wiederholt, muss er mit dem Ausspruch einer Kündigung rechnen. Gleichzeitig ist der abgemahnte Arbeitnehmer grundsätzlich davor geschützt, gleich beim ersten Anlass gekündigt zu werden. Für die Abmahnung besteht ebenfalls keine Formvorschrift. Weil die Rechtsprechung aber strenge Anforderungen an den Inhalt einer Abmahnung stellt, sollte sie unbedingt schriftlich erfolgen. Nur so kann der Arbeitgeber den Nachweis führen, dass eine Ab-

mahnung für ein exakt bezeichnetes Fehlverhalten korrekt ausgesprochen wurde. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen.

Eine Abmahnung ist grundsätzlich Voraussetzung für eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen durch den Arbeitgeber. Stellt der Mitarbeiter das Fehlverhalten trotz einschlägiger Abmahnung nicht ein, kann ihm gekündigt werden. Typische Beispiele sind: beharrliche Arbeitszeitverstöße, wiederholtes Nichtbefolgen dienstlicher Anweisungen oder wiederholte Beleidigungen im Kollegenkreis. Der Arbeitnehmer ist

dabei insoweit geschützt, als der Arbeitgeber die Kündigungsfrist einhalten muss.

Das drastischste Mittel ist eine außerordentliche (fristlose) Kündigung. Sie kommt nur bei schwerwiegenden Vertragsverstößen des Mitarbeiters in Betracht. Der Verstoß muss einen Vertrauensverlust bewirken, der für den Arbeitgeber sogar die Einhaltung der Kündigungsfrist unzumutbar macht. Nach der Rechtsprechung ist eine fristlose Kündigung zum Beispiel bei Eigentumsdelikten zum Nachteil des Arbeitgebers oder bei Körperverletzungen gegenüber Kollegen oder Vorgesetzten begründet. Die fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

Samuel Gruber
Fachanwalt für Arbeitsrecht
adjuga Rechtsanwalts-gesellschaft mbH



VERSTEHEN BERATEN BEGLEITEN

adjuga

IHR UNTERNEHMEN

Sie müssen auf die Leistungen einer Rechtsabteilung nicht verzichten: adjuga bietet Ihnen ein Beratungskonzept, das in jeder Hinsicht auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten ist. Profitieren Sie von adjuga als Ihrem Businesspartner.

ANWÄLTE

Die Anwälte der adjuga Rechtsanwalts-gesellschaft verfügen über langjährige Berufserfahrung in allen rechtlichen Fragestellungen von Unternehmen – national und international.

KANZLEI

adjuga wird als Rechtsberater mit dem Ziel tätig, die beste aller möglichen Lösungen für Ihr Unternehmen zu finden. Der Mandant steht im Mittelpunkt der Beratung, die auf langfristige und nachhaltige Lösungen angelegt ist – in rechtlicher, wirtschaftlicher und menschlicher Hinsicht.

adjuga Rechtsanwalts-gesellschaft mbH • Vangerowstraße 16/1
69115 Heidelberg • T +49 6221 43 402 0 • F +49 6221 43 402 22
info@adjuga.com • www.adjuga.com

