

Arbeitsrecht | 22.01.2015 | Lesezeit 2 Min.

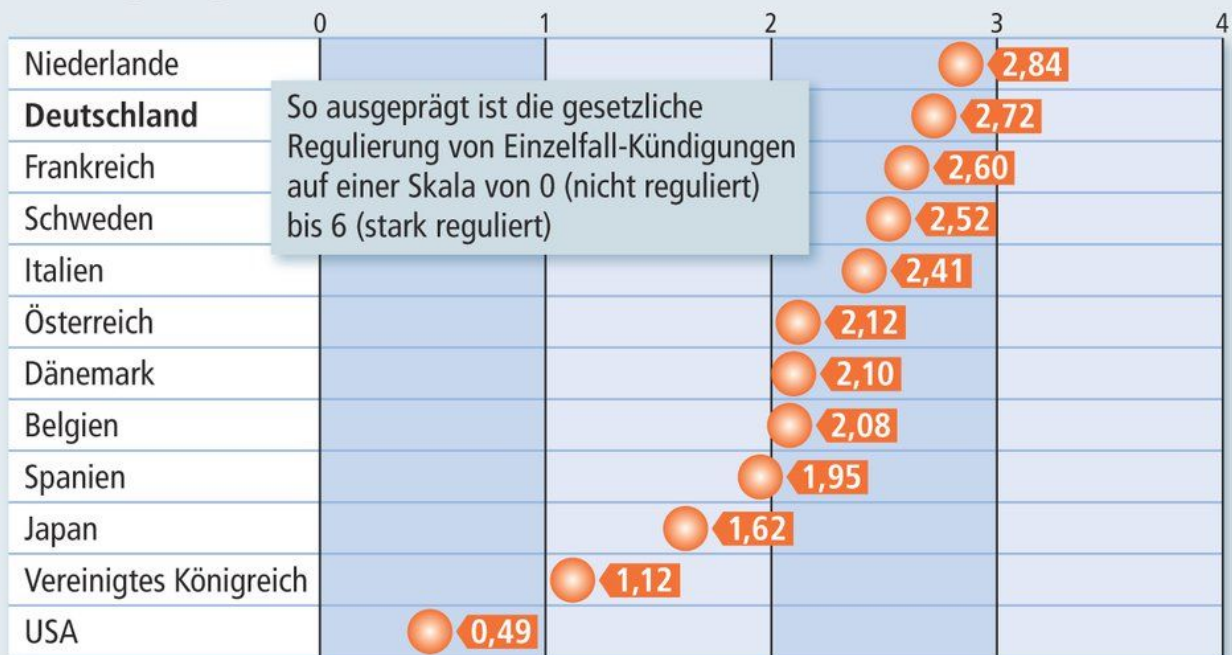
Was abgemahnt werden darf

In Deutschland sind Arbeitnehmer vergleichsweise gut vor einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung geschützt. Selbst wer sich vertragswidrig verhält, kann nicht ohne weiteres entlassen werden.

Individuelle Entlassungen können in Deutschland nur unter bestimmten Voraussetzungen ausgesprochen werden. Das illustriert der Regulierungsindex der Industrieländerorganisation OECD, der diverse Kriterien wie Kündigungsfristen, Abfindungszahlungen oder Definitionen zu ungerechtfertigten Entlassungen berücksichtigt (Grafik):

In den Niederlanden und in Deutschland ist der individuelle Kündigungsschutz besonders ausgeprägt, während es in den USA kaum gesetzliche Einschränkungen gibt.

Kündigungsschutz in den Industrieländern



Stand: 2013; Quelle: OECD

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwv 4

Selbst wenn sich ein Arbeitnehmer in Deutschland vertragswidrig verhält, kann er nur dann fristlos entlassen werden, wenn der Verstoß schwerwiegend und rechtswidrig war und die Kündigung verhältnismäßig ist. Dies ist etwa bei schwerem Diebstahl oder Betrug, Tötlichkeiten oder Beleidigungen von Kollegen, Vorgesetzten und Kunden der Fall – wobei mitunter sogar ein begründeter Verdacht ausreichend sein kann.

Minder schwere Fälle von Diebstahl dagegen berechtigen nicht automatisch zur Entlassung – hier ist gegebenenfalls zunächst eine Abmahnung fällig. Auch bei Verspätungen, der Missachtung von Arbeitsanweisungen, der Privatnutzung des Telefons oder des Internets sowie bei Unhöflichkeit ist vor einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Krankheit oder unterdurchschnittliche Arbeitsleistung können nicht abgemahnt werden.

Grundsätzlich rügt die Abmahnung vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers; sie muss ein konkretes Fehlverhalten mit Datum und Uhrzeit benennen, den Verstoß

rügen und im Wiederholungsfall mit Kündigung drohen. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, handelt es sich nicht um eine Abmahnung, sondern um eine Ermahnung, die keine kündigungsrechtlichen Folgen hat.

Soll die Abmahnung in die Personalakte übernommen werden, haben Arbeitnehmer das Recht auf Anhörung und auf eine Gegendarstellung. Für das Einreichen einer Gegendarstellung gibt es keine Frist, sie wird ebenfalls in die Personalakte übernommen. Gleichwohl ändert eine Gegendarstellung nichts an der rechtlichen Wirkung der Abmahnung. Unberechtigte Abmahnungen allerdings müssen zurückgenommen werden – gegebenenfalls entscheidet das Arbeitsgericht über die Rechtmäßigkeit, wobei der Arbeitgeber die Beweislast trägt.

Kernaussagen in Kürze:

- In Deutschland und den Niederlanden sind Arbeitnehmer vergleichsweise gut vor einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung geschützt.
- Fristlos entlassen werden kann hierzulande nur, wer sich schwerwiegend und rechtswidrig vertragswidrig verhält.
- Dies ist beispielsweise bei schwerem Diebstahl, Betrug oder Beleidigungen von Kollegen und Kunden der Fall.