

Mandanteninfo Dezember 2009

Abmahnungen nötig auch bei Störungen im Vertrauensbereich

Auch bei Störungen im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung nötig, wenn ein Arbeitnehmer davon ausgehen durfte, sein Verhalten sei rechtmäßig oder werde vom Arbeitgeber zumindest geduldet.

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG, Urteil vom 04.06.1997 - 2 AZR 526/96

Auch bei Störungen im Vertrauensbereich kann eine Abmahnung sowohl unter verhaltens- wie auch personenbedingten Gesichtspunkten nötig sein. Zwar ist nach der Rechtsprechung des BAG bei Störungen im Vertrauensbereich eine vorherige Abmahnung grundsätzlich entbehrlich (vgl. z. B. Urt. vom 4.4.1974 - 2 AZR 452/73 - BAGE 26, 116 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat; Urt. vom 30.11.1978 - 2 AZR 145/77 - AP Nr. 1 zu § 64 SeemG). Diese Rechtsprechung hat das BAG aber später dahin modifiziert, dass bei Störungen im Vertrauensbereich eine **Abmahnung jedenfalls dann nicht entbehrlich ist, wenn der Arbeitnehmer annehmen durfte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig bzw. der Arbeitgeber werde es zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten ansehen** (vgl. Urt. vom 30.6.1983 - 2 AZR 524/81 - AP Nr. 15 zu Art. 140 GG; Urt. vom 5.11.1992 - 2 AZR 147/92 - AP Nr. 4 zu § 626 BGB Krankheit; Urt. vom 14.2.1996 - 2 AZR 274/95 - AP Nr. 26 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Damit hat der Senat aber vorausgesetzt, dass das Ab-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

mahnungserfordernis auch bei Störungen im Vertrauensbereich jedenfalls zu prüfen ist. Zum anderen wird aus diesen Ausnahmen deutlich, dass die Differenzierung nach verschiedenen Störbereichen nur von eingeschränktem Wert ist (vgl. KR-Hillebrecht, 4. Aufl., § 626 BGB Rz 99 b ff.). Zu prüfen ist deshalb das **Abmahnungserfordernis bei jeder Kündigung, die wegen eines steuerbaren Verhaltens des Arbeitnehmers oder aus einem Grund in seiner Person ausgesprochen wurde, den er durch sein steuerbares Verhalten beseitigen, wenn also eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden konnte** (vgl. ähnlich KR-Hillebrecht, aaO, und Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., Rz 684 ff., jeweils m.w.N.). Mit dieser Klarstellung hält der Senat an der Ausgangsrechtsprechung nicht mehr fest.

Darüber hinaus darf auch ein etwaiger **Verbotsirrtum**, also die falsche Annahme, zu einem bestimmten Verhalten berechtigt zu sein, bei der Würdigung der Tatumstände nicht außer Acht gelassen werden. Befand sich der Kläger in einem solchen Verbotsirrtum, war dieser nicht nur strafrechtlich von Bedeutung, **sondern auch bei der gemäß § 626 BGB gebotenen Interessenabwägung zugunsten des Klägers zu berücksichtigen** (vgl. BAG Ur. vom 12. 4.1973 - 2 AZR 291/72 - AP Nr. 24 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II 8 der Gründe). Ein verhaltensbedingter wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung setzt nach § 626 BGB nicht nur die objektive und rechtswidrige Verletzung einer Vertragspflicht, sondern darüber hinaus auch **ein schuldhaftes, vorwerfbares Verhalten des Arbeitnehmers** voraus (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: Ur. vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 - AP Nr. 41 zu Art. 140 GG, zu III 3 c bb der Gründe, m.w.N.; vgl. auch KR-Hillebrecht, 4. Aufl., § 626 BGB Rz 107 b, m.w.N.). Aber auch dann, wenn ein etwaiger Irrtum für den Arbeitnehmer vermeidbar war, ist er für die Interessenabwägung nicht bedeutungslos, wobei es ggf. auf den Grad des Verschuldens ankommt (BAG aaO; KR-Hillebrecht, aaO und Rz 109, m.w.N.).

Diese Entscheidung ist wichtig bei außerordentlichen Kündigungen wegen sog. Bagatelldelikte. Durfte ein Arbeitnehmer davon ausgehen, zu seinem Verhalten berechtigt zu sein – z.B. beim Verzehren von Lebensmitteln, die sonst vernichtet worden wären – muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung erteilt haben. Das wird in der Praxis zu Lasten der Arbeitnehmer aber meist anders gehandhabt.