

Kündigung Teil 4: Die verhaltensbedingte Kündigung

Als verhaltensbedingte Kündigung bezeichnet man eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, mit der einem Arbeitnehmer, der durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geschützt ist, (trotzdem) in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls der Arbeitnehmer gegen die ihn treffenden rechtlichen Pflichten verstoßen hat und dem Arbeitgeber daher die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Der Arbeitgeber kann nur kündigen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat (Pflichtverstoß). Es gibt eine Reihe von Pflichtverstößen, die eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können, wie beispielsweise Verspätungen oder die Verweigerung von Arbeit, Beleidigungen oder Tätlichkeiten, Nichtbeachtung eines Alkoholverbotes oder Nichtbeachtung eines Verbotes von privaten Telefonaten etc.

Auch ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers kann ausnahmsweise einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen. Dann muss allerdings das außerdienstliche Verhalten zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Der Pflichtverstoß des Arbeitnehmers muss rechtswidrig sein, d.h. es darf keine rechtfertigenden Umstände geben. Außerdem muss der Pflichtverstoß schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder zumindest fahrlässig begangen worden sein. Wenn ein Arbeitnehmer objektiv einen Pflichtverstoß begangen hat, so wird vermutet, dass dieser Pflichtverstoß auch rechtswidrig und schuldhaft begangen wurde. Der Arbeitnehmer muss dann darlegen, dass es ggf. einen Rechtfertigungsgrund für sein Verhalten gab. Eine Verspätung ist beispielsweise dann gerechtfertigt, wenn die U-Bahn ausgefallen ist.

Die Kündigung des Arbeitgebers muss verhältnismäßig sein, d.h. es darf als Reaktion des Arbeitgebers kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Ein milderes Mittel ist insbesondere die Abmahnung. In dieser Abmahnung muss die Missbilligung des Verhaltens des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zum Ausdruck kommen. Für den Fall einer Wiederholung ist dem Arbeitnehmer außerdem die Kündigung anzukündigen. Ggf. kann auch eine Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ein geeignetes und gegenüber der Kündigung milderes Mittel sein, um die Störung des Arbeitsverhältnisses zu beseitigen.

Vor Erklärung der Kündigung muss eine umfassende Interessenabwägung erfolgen. Das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung des Arbeitnehmers muss gegen dessen Interesse an der Weiterbeschäftigung abgewogen werden. Die Interessenabwägung muss zugunsten des Arbeitgebers ausgehen, damit die Kündigung rechtmäßig ist. Bei der Interessenabwägung zu berücksichtigende Faktoren sind z.B. die Intensität der Vertragsverletzung, die soziale Situation des Arbeitnehmers, d.h. sein Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt etc.

Wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung erhalten hat, stellt sich die Frage, ob bzw. wie er dagegen vorgehen soll, d.h. ob Kündigungsschutzklage erhoben werden soll oder nicht.

Diese Frage muss spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geklärt sein. Wenn die Frist zur Erhebung der Klage versäumt wird, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Weitere Informationen zu diesem Thema (verhaltensbedingte Kündigung und Kündigungsschutz) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**