

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Ein Mitarbeiter kommt in letzter Zeit ständig massiv zu spät und schafft dadurch kaum noch seine Arbeit. Mir reicht es. Kann ich ihn wegen seines Verhaltens kündigen?

Ob massive Unpünktlichkeit oder glatte Arbeitsverweigerung. Wird es dem Chef zu bunt, droht dem Störenfried schnell die Kündigung. Entscheidend ist bei einer verhaltensbedingten Kündigung, dass das Arbeitsverhältnis durch den Mitarbeiter derart belastet wird, dass dessen Fortsetzung zwangsläufig ausgeschlossen erscheint. Bevor der Arbeitgeber wirksam kündigen kann, muss er allerdings eine umfassende Interessenabwägung vornehmen. Eine Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn selbst ein besonnener und verständiger Arbeitgeber zu dem Schluss kommen würde, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Zu berücksichtigen sind dabei die ungestörte Dauer der bisherigen Zusammenarbeit, aber auch die Art und Intensität der Pflichtverletzung und die Wahrscheinlichkeit einer Wiederholung der Missetaten. Zu welchem Schluss der Arbeitgeber letztlich kommt, grundsätzlich darf er nicht vergessen, zuvor abzumahnen. Entgegen der weit verbreiteten Meinung müssen es aber nicht immer drei Abmahnungen sein, bevor gekündigt werden darf. Wichtig ist außerdem, dass die Vorwürfe in einem Sachzusammenhang zueinander stehen. So zählt z.B. eine Abmahnung wegen grober Beleidigung nicht für eine Kündigung wegen wiederholter Verspätungen. Zeigt sich der Arbeitnehmer uneinsichtig und gibt er zu erkennen, dass er an seinem Fehlverhalten stur festhalten will oder erweist sich der Vorfall als äußerst schwer wiegend, ist eine Abmahnung sogar komplett entbehrlich. Im vorliegenden Fall muss unbedingt vorher abgemahnt werden. Ein paar Verspätungen reichen nicht aus, um gleich (wirksam) zu kündigen.