



## *Die verhaltensbedingte Kündigung*

### **Rechtlicher Hintergrund:**

Unterliegt das Arbeitsverhältnis den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung nur dann durchsetzbar, wenn eine der vom Gesetz anerkannten drei Fallsituationen gegeben ist - die Kündigung muss aus betriebsbedingten Gründen oder aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers oder aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein.

Der Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Verhaltensweisen gezeigt hat, die so gravierend gegen die ihm obliegenden rechtlichen Pflichten verstoßen, dass nach Auffassung des Gerichts eine weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann.

Kann der betroffene Arbeitnehmer das störende Verhalten nicht kontrollieren, also sich selbst insoweit nicht wirklich steuern, kann dieses Verhalten nicht zur Begründung einer verhaltensbedingten Kündigung herangezogen werden. Der Arbeitgeber wird aber prüfen lassen, ob hier nicht insoweit personenbedingte Gründe vorliegen, die ausreichen, eine personenbedingte Kündigung auszusprechen und durchzusetzen.

### **Anforderungen an die verhaltensbedingte Kündigung:**

Die Kündigung des Arbeitgebers muss folgenden Voraussetzungen entsprechen, um wirksam zu sein:

-- **Fehlverhalten:** der Arbeitnehmer muss sich - gemäß der Rechtsprechung des BAG - in einer Weise verhalten haben, dass "bei verständiger Würdigung durch einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheint."

In der Regel ist schuldhaftes Handeln des Arbeitnehmers erforderlich, wobei auch eine fahrlässige Pflichtwidrigkeit ausreicht.



-- **Verhältnismäßigkeit - fehlende Umsetzungsmöglichkeit:** kann der Arbeitnehmer mit einer zumutbaren anderweitigen Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in demselben Betrieb weiter beschäftigt werden und entfällt dadurch für die Zukunft die Gefahr der Störung, entfällt der Kündigungsgrund.

-- **Interessenabwägung:** die Interessen des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes sind abzuwägen gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

### **Mögliche Kündigungsgründe:**

In Betracht kommen

- Pflichtwidrigkeiten im Leistungsbereich (Schlechtleistung, Fehlleistung),
- Verletzung betrieblicher Verhaltenspflichten (z. B. Verstoß gegen Rauchverbot oder gegen Alkoholverbot),
- Verletzung außerbetrieblicher Verhaltenspflichten.

### **Vorwerfbarkeit:**

Wenn der Arbeitgeber objektiv einen Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers nachweist, muss der Arbeitnehmer, wenn er sich gegen die Kündigung verteidigen will, darlegen, dass

- der Pflichtenverstoß nicht rechtswidrig war, weil ein Rechtfertigungsgrund vorlag oder
- dass er nicht schuldhaft handelte.

Aber in besonderen Fällen schützt auch dieser Vortrag den Arbeitnehmer nicht - auch ein schuldloses Verhalten des Arbeitnehmers kann im Einzelfall eine verhaltensbedingte Kündigung dann rechtfertigen, wenn die Folgen für den Arbeitgeber erheblich waren oder wenn mit wiederholten Pflichtwidrigkeiten dieses Arbeitnehmers zu rechnen ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch außerdienstliches Verhalten objektiv eine die Kündigung rechtfertigende Lage schafft.



## Verhältnismäßigkeit

In jedem Falle ist auch zu prüfen, ob nicht eine geringere Maßnahme des Arbeitgebers ausreicht, dessen Interessen zu wahren - die Kündigung ist stets das letzte Mittel.

Als schwächere Mittel stehen die Ermahnung und die Abmahnung zur Verfügung, weiterhin die Umsetzung im Betrieb.

## Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

Eine Abmahnung ist ein Hinweis des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber nicht bereit ist, bestimmte, genau bezeichnete Vertragsverstöße oder Pflichtwidrigkeiten des Arbeitnehmers in der Zukunft weiter hinzunehmen, dass diese vielmehr im Wiederholungsfall den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden.

Eine Abmahnung, die rechtliche Wirkung entfalten soll, muss folgenden Inhalt haben:

- genaue **Beschreibung** des gerügten **Fehlverhaltens**, und zwar **konkret** auf einen bestimmten einzelnen Vorfall bezogen, möglichst mit Datum und Uhrzeit;
- Beschreibung des **vertragsgerechten** Verhaltens;
- eindeutiger Hinweis des Arbeitgebers, dass das **Fehlverhalten als Vertragsverstoß** angesehen wird und dass dieses Fehlverhalten in der Zukunft zu unterlassen ist;
- eindeutiger Hinweis, dass bei zukünftigem, gleichartigen Fehlverhalten der **Bestand** des Arbeitsverhältnisses **gefährdet** ist.

Formvorschriften für Abmahnungen bestehen nicht, eine Abmahnung kann deswegen auch mündlich erteilt werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG muss grundsätzlich jeder verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung vorausgehen. Der Arbeitnehmer muss also zunächst ein bestimmtes Fehlverhalten zeigen, das vom Arbeitgeber mit einer Abmahnung gerügt wird. Zeigt der Arbeitnehmer später dasselbe (!) Fehlverhalten, das bereits abgemahnt wurde, ist der Arbeitgeber berechtigt, wenn die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind, mit einer verhaltensbedingten Kündigung zu reagieren. Eine zweite oder dritte Abmahnung wegen desselben Fehlverhaltens ist also nicht erforderlich.



Nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen ist eine Abmahnung nach der Rechtsprechung entbehrlich, zum Beispiel, wenn es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, bei der für den Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar war, dass er rechtswidrig handelte (Straftat, Unterschlagung).

### **Interessenabwägung:**

Bei der Abwägung der Interessen einerseits des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, andererseits des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand sind alle Aspekte des Einzelfalles einzubeziehen. Für den Arbeitnehmer wird es beispielsweise sprechen, wenn er sich um ein langjähriges Arbeitsverhältnis handelt, bei dem es bisher keinerlei Verstöße gegen Pflichten, insbesondere keine Abmahnungen, gab, und es sich im Einzelfall nur um einen nicht so schwer wiegenden Verstoß handelt.

### **Folgen der verhaltensbedingten Kündigung für das Arbeitslosengeld - Sperrzeit!**

Hat der Arbeitnehmer eine verhaltensbedingte Kündigung akzeptiert, wird die Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich des Arbeitslosengeldes eine Sperrzeit von **12 Wochen** verhängen, weil das Verhalten des Arbeitnehmers arbeitsvertragswidrig war und daher Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, § 144 I Nr. 1 SGB III.

Ein Arbeitnehmer ist daher gut beraten, in einem derartigen Fall rechtzeitig (Drei-Wochen-Frist beachten!) Kündigungsschutzklage zu erheben. Möglicherweise gelingt es, die verhaltensbedingte Kündigung insgesamt zu Fall zu bringen, zum Beispiel weil der Lebenssachverhalt, wenn der Arbeitgeber unterstellt, sich nicht mehr beweisen lässt - vielleicht kann die Angelegenheit auch zumindest im Wege des Vergleichs beigelegt werden, durch den der Vorwurf des Arbeitgebers beseitigt wird, so dass die rechtlichen Voraussetzungen für die Sperrzeit entfallen.

### **Hinweis:**

**Beachten Sie bitte** in jedem Fall auch die gesonderten Ausführungen auf dieser Homepage zur **Kündigungsschutzklage!**