

Wann der Chef kündigen darf - Verhaltensbedingte Kündigung braucht wichtige Gründe

In der Arbeitswelt werden sehr häufig so genannte verhaltensbedingte Kündigungen ausgesprochen. Welche Gründe eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, zeigen die folgenden Ausführungen.

Zu beachten ist aber, dass diese spezielle Kündigung immer am Einzelfall orientiert ist.

Grundsätze der verhaltensbedingten Kündigung

Nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sind Kündigungen, die durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, sozial gerechtfertigt. Im Übrigen definiert das Gesetz weder den verhaltensbedingten Grund noch zählt es auch nur beispielweise auf, welches Verhalten einen solchen Kündigungsgrund darstellen könnte. Nach dem bloßen Wortlaut des Gesetzes könnte jedes Verhalten, das den Entschluss des Arbeitgebers zur Kündigung hervorruft, die Kündigung sozial rechtfertigen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die bei verständiger Würdigung - in Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber - die Kündigung als billigenwert und angemessen erscheinen lassen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in einem Urteil von 1961 klar, dass darauf abzustellen ist, ob ein Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers für eine ordentliche Kündigung ruhig und verständlich beurteilen würde. Durch diese Formel des BAG wird versucht, einen objektiven Maßstab für die Prüfung der Kündigung zu finden.

Eine verhaltensbedingte Kündigung eignet sich grundsätzlich nur bei schuldhaftem Verhalten des Arbeitnehmers. Es kann sich um Vertragsverletzungen verschiedenster Art handeln - das Verhalten muss aber stets die Interessen des Betriebes treffen, also betriebsbezogen sein.

Zur Rechtfertigung der verhaltensbedingten Kündigung ist neben der festgestellten Vertragsverletzung, der negativen Prognose und der fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eine umfassende Interessenabwägung erforderlich. Während einer Kündigungsschutzklage prüft das Gericht, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zugemutet werden kann. Für diese Abwägung sind die Intensität und Beharrlichkeit der Vertragsverletzung, frühere Pflichtwidrigkeiten des Arbeitnehmers sowie das Maß des Verschuldens von Bedeutung. Betriebliche Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel Betriebsablaufstörungen, Vermögensschäden, Rufschädigung sind ebenfalls gewichtige, aber keineswegs notwendige Abwägungsgesichtspunkte. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt eine Rolle. Je länger das Arbeitsverhältnis bisher störungsfrei gedauert hat, umso strengere Anforderungen sind an eine verhaltensbedingte Kündigung zu stellen.

Verletzung vertraglicher Pflichten

Der Arbeitgeber kann nur kündigen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich bei der verletzten Verpflichtung um eine Haupt- oder Nebenleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag handelt. 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 Arbeitgeber kann beispielsweise verhaltensbedingt kündigen, wenn der Arbeitnehmer sich im Betrieb strafbar macht (Diebstahl, Unterschlagung etc.). Auch ein unerlaubter Alkoholenuss des Arbeitnehmers oder dessen Arbeitsverweigerung kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Negativprognose

Die verhaltensbedingte Kündigung bedeutet keine Sanktion. Sie ist zukunftsgerichtet und erfordert deshalb eine negative Zukunftsprognose. Eine verhaltensbedingte Kündigung kann nur dann vom Arbeitgeber wirksam ausgesprochen werden, wenn auch in Zukunft aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers mit weiteren Vertragsverletzungen zu rechnen ist (Wiederholungsgefahr). Diese Voraussetzung liegt aber regelmäßig vor, wenn der Arbeitnehmer vorher durch eine Abmahnung auf sein vertragswidriges Verhalten hingewiesen wurde.

Verschulden

Die verhaltensbedingte Kündigung erfordert vom Begriff her kein Verschulden des Arbeitnehmers. Jedoch dürfte bei fehlendem Verschulden eine verhaltensbedingte Kündigung kaum in Betracht kommen. Die soziale Rechtfertigung ist nur gegeben, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft gegen seine Vertragspflichten verstößt. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich handelt. Es genügt Fahrlässigkeit.

Abmahnung

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist grundsätzlich nur gerechtfertigt, wenn zuvor eine Abmahnung an den zu kündigenden Arbeitnehmer ergangen ist. In dieser Abmahnung muss der Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers beanstanden und für den Fall einer Wiederholung, die Kündigung androhen. Die Abmahnung dient dazu, den beanstandeten Vorfall für den Arbeitgeber festzustellen (Dokumentationsfunktion). Des Weiteren soll der Arbeitnehmer an seine vertraglichen Verpflichtungen erinnert (Erinnerungs- oder Ermahnungsfunktion) und vor Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis bei weiterem Fehlverhalten gewarnt werden (Ankündigungs- und Warnfunktion).

Interessenabwägung

Bevor die verhaltensbedingte Kündigung erklärt wird, ist eine sorgfältige und umfassende Interessenabwägung erforderlich. Das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung muss gegen das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung abgewogen werden. Zu berücksichtigende Faktoren sind zum Beispiel die Intensität der Vertragsverletzung oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Abzuwägen sind sowohl belastende wie auch entlastende Umstände. Es gibt keine absoluten verhaltensbedingten Kündigungsgründe.

Für den Arbeitgeber werden berücksichtigt:

- Art und Umfang der betrieblichen Nachteile,
- Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes,
- Durchsetzung der Arbeits- und Betriebsdisziplin,
- Betriebsablaufstörungen,
- Eintritt eines Vermögensschadens,
- Wiederholungsgefahr,
- Schädigung des Arbeitgeberansehens in der Öffentlichkeit,
- Schutz der übrigen Mitarbeiter.

Für den Arbeitnehmer werden berücksichtigt:

- Art, Schwere und Häufigkeit der vorgeworfenen Pflichtverletzung,
- Grad des Verschuldens,
- früheres Verhalten des Arbeitnehmers,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,

- Lage auf dem Arbeitsmarkt,
- besondere soziale Schutzbedürftigkeit (z.B. Krankheit).

Anhörung des Arbeitnehmers

Gesetzlich ist keine Pflicht zur Anhörung des Arbeitnehmers normiert. Allerdings ist es ratsam eine Anhörung vorzunehmen, um alle Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe zu kennen und diese bei der Interessenabwägung mit einzubeziehen.

Anhörung des Betriebs- bzw. Personalrates

Ist der Arbeitnehmer vor Ausspruch der verhaltensbedingten Kündigung abgemahnt worden, so muss der Betriebsrat (Personalrat) im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Bundespersönalvertretungsgesetz) unterrichtet werden. Anderenfalls kann sich der Arbeitgeber auf die Abmahnung nicht berufen.

Einzelfälle der verhaltensbedingten Kündigung

Nachfolgend werden in alphabetischer Reihenfolge bestimmte verhaltensbedingte Kündigungsgründe in Kurzfassung dargestellt. Diese Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers sind geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Die soziale Rechtfertigung der Kündigung ist aber nur im Einzelfall möglich, sodass die Ausführungen nicht schematisch auf einen zu beurteilenden Fall übertragen werden können.

Alkoholmissbrauch

Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechtes ein Alkoholverbot im Betrieb anordnen. Der Verstoß gegen allgemeine betriebliche oder einzelvertragliche Alkoholverbote ist grundsätzlich geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Eine vorhergehende Abmahnung ist erforderlich, auch wenn es nicht zu einer konkreten Störung des Betriebsablaufes gekommen ist.

Werden trotz Alkoholverbot mit Zustimmung des Arbeitgebers in der Kantine alkoholische Getränke verkauft, ist dies bei der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Bei besonderen Personengruppen, deren Tätigkeit bei vorherigem Alkoholgenuss Gefahren für andere Arbeitnehmer oder Dritte mit sich bringt, wie zum Beispiel bei Kraftfahrern, Kranführern und Chirurgen, kann bereits ein einmaliger Verstoß gegen ein Alkoholverbot eine verhaltensbedingte Kündigung begründen.

Wird allerdings einem Berufskraftfahrer aufgrund einer Trunkenheit während einer privaten Fahrt die Fahrerlaubnis entzogen, so kommt eine verhaltensbedingte Kündigung nicht infrage. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, an der Feststellung einer Alkoholisierung mitzuwirken. Er braucht sich weder einer Atemalkoholanalyse zu unterziehen noch kann er zu einer Blutprobe gezwungen werden.

Anzeigen gegen den Arbeitgeber

Bestehen im Betrieb des Arbeitgebers aus Sicht des Arbeitnehmers Sicherheits- oder Gesundheitsbedenken, so ist der Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, diese Umstände den zuständigen Behörden anzuzeigen. Er muss allerdings zuvor versuchen, den Arbeitgeber von seiner Handlungsweise durch entsprechende Hinweise abzubringen. Besteht für den Arbeitnehmer die Gefahr, bei Untätigkeit sich selbst strafrechtlich verantwortlich zu machen (z.B. Fahren eines überladenen Lkws), ist er auch ohne vorherige Unterrichtung des Arbeitgebers befugt, die Ermittlungsbehörden einzuschalten.

Ein Kündigungsgrund kann dagegen vorliegen, wenn der Arbeitnehmer wegen der Zerrüttung privater Beziehungen zum Arbeitgeber aus niederen Beweggründen dem Finanzamt

Tatsachen mitteilt, die eine Steuerfahndung auslösen oder wenn ein Arbeitnehmer bewusst bei der Staatsanwaltschaft ein Strafverfahren zu Unrecht gegen den Arbeitgeber einreicht.

Arbeitskampf

Nimmt ein Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teil, kann dies kein Kündigungsgrund sein. Eine Beteiligung an einem unrechtmäßigen Arbeitskampf rechtfertigt dagegen eine Kündigung. Vorher ist jedoch eine Abmahnung erforderlich. Kündigt der Arbeitgeber nur einzelnen Arbeitnehmern, kann sich der Gekündigte nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen.

Arbeitsverweigerung

Eine beharrliche Arbeitsverweigerung rechtfertigt nach erfolgter Abmahnung grundsätzlich eine verhaltensbedingte Kündigung. Der Arbeitnehmer der sich nämlich weigert, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, verstößt gegen seine Arbeitspflicht. Eine Kündigung ist auch möglich, wenn der Arbeitnehmer beharrlich die Erfüllung anderer Vertragspflichten ablehnt. Beispielsweise wenn er sich weigert, zu einer Besprechung mit dem Arbeitgeber zu kommen oder an einer von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchung teilzunehmen.

Beleidigungen und Bedrohungen

Beleidigungen oder Bedrohungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten sind grundsätzlich geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Im Einzelfall kann sogar eine fristlose Kündigung erfolgen. Aber nur bewusst erheblich ehrverletzende Äußerungen, die konkret nachteilige betriebliche Auswirkungen haben, stellen eine Beleidigung dar.

Eigenmächtiger Urlaubsantritt

Eigenmächtiger Urlaubsantritt und die eigenmächtige Urlaubsverlängerung durch den Arbeitnehmer rechtfertigen zur Abmahnung und können zur Kündigung führen, allerdings ist zu berücksichtigen, ob ein beantragter Urlaub zu Recht abgelehnt wurde.

Krankmeldungen

Gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und die verspätete Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtfertigen zumindest nach zwei einschlägigen Abmahnungen die verhaltensbedingte Kündigung. Wurde die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht, kann eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein.

Lohnpfändungen

Lohnpfändungen berechtigen den Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu einer ordentlichen Kündigung. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet in eine finanzielle Notlage geraten ist. Eine Kündigung wegen häufiger Lohnpfändungen ist nur dann ausnahmsweise sozial gerechtfertigt, wenn die Lohnpfändungen oder -abtretungen beim Arbeitgeber als Drittschuldner einen derartigen Arbeitsaufwand verursachen, dass dies nach objektiver Beurteilung zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf (etwa in der Lohnbuchhaltung oder in der Rechtsabteilung) oder in der betrieblichen Organisation führt.

Missbrauch von Kontrolleinrichtungen

Der Missbrauch von Kontrolleinrichtungen, wie elektronischen Zeiterfassungsgeräten, Stempeluhren, Stundenbescheinigungen, Besuchsberichten und Ähnliches rechtfertigt regelmäßig eine verhaltensbedingte Kündigung; unter Umständen auch eine fristlose Kündigung. Eine vorhergehende Abmahnung ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Nebentätigkeiten

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich berechtigt, eine Nebentätigkeit auszuüben. Dabei sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nur solche Nebentätigkeiten verbieten, an deren Unterlassung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.

Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers rechtfertigt grundsätzlich keine Kündigung. Sie ist nur dann zu rechtfertigen, wenn die vertraglich geschuldete Leistung durch die Nebentätigkeit erheblich beeinträchtigt wird oder wenn der Arbeitnehmer durch seine Nebentätigkeit dem Arbeitgeber Konkurrenz macht.

Schlechtleistung

Mit einer schlechten Leistung verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verpflichtung, eine Arbeitsleistung „mittlerer Art und Güte“ zu erbringen. Nach vorheriger Abmahnung kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Eine solche Kündigung setzt die substantiierte Darlegung des Arbeitgebers voraus, dass der betreffende Arbeitnehmer unterdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbringt, obwohl er zu besseren Leistungen in der Lage wäre. Dazu ist es erforderlich, die im Durchschnitt geforderte Arbeitsleistung genau zu bestimmen. Der Arbeitgeber muss darlegen, welche Leistungen von einem vergleichbaren Arbeitnehmer durchschnittlich erwartet werden können und welche Leistungen der gekündigte Arbeitnehmer tatsächlich erbringt.

Strafbare Handlungen

Strafbare Handlungen im außerdienstlichen Bereich sind kündigungsrechtlich nur insoweit relevant, als durch sie die Eignung des Arbeitnehmers infrage gestellt ist. Es könnte unter Umständen eine personenbedingte Kündigung in Betracht kommen. Straftaten bei der Arbeit rechtfertigen grundsätzlich eine verhaltensbedingte Kündigung (z.B. Diebstahl und Unterschlagung, Spesenbetrug, unrichtige Stundenbescheinigungen, Änderungen auf der Stempelkarte).

Muss ein Arbeitnehmer in Haft oder Untersuchungshaft, hängt es von der Dauer und den Auswirkungen im Betrieb ab, ob eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt ist.

Tätlichkeiten

Tätliche Auseinandersetzungen rechtfertigen in der Regel eine verhaltensbedingte Kündigung, wobei regelmäßig sogar eine Abmahnung nicht erforderlich ist.

Zuspätkommen

Wiederholte Unpünktlichkeiten eines Arbeitnehmers oder unerlaubtes Fernbleiben von der Arbeit sind grundsätzlich nach vorheriger Abmahnung geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Entsprechendes gilt, wenn ein Betrieb die Gleizeit eingerichtet hat und der Arbeitnehmer wiederholt gegen die Kernarbeitszeitregelung verstößt.

Fazit

Die Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung können sehr vielfältig sein. Die Prüfung, ob eine verhaltensbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist, kann immer nur im Einzelfall und unter Beachtung aller Umstände erfolgen.

Thomas Kuschel

Diplom-Wirtschaftsjurist im Bereich Grundsatzfragen in der DAK-Hauptabteilung
Personal- und Sozialwesen