

Wann dürfen Arbeitgeber kündigen?

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe können Arbeitsverweigerung oder Unterschlagung sein

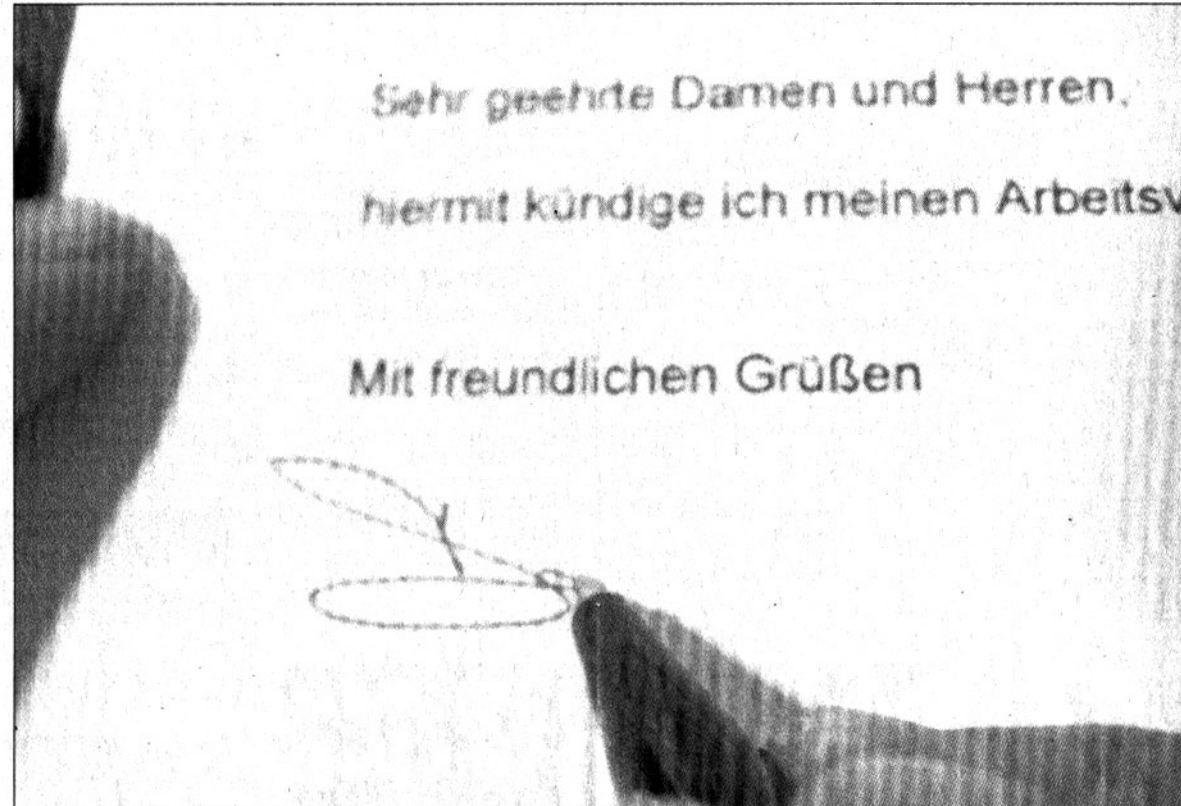
Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

„Kassiererin wegen 1,30 Euro gekündigt“ – so stand es in der vergangenen Woche auf der ersten Seite der Braunschweiger Zeitung. Aber was sind die arbeitsrechtlichen Grundlagen dieser Nachricht?

Das Kündigungsschutzgesetz unterscheidet betriebsbedingte Kündigungen etwa bei schlechter Auftragslage, personenbedingte Kündigungen, zum Beispiel bei Krankheit, und verhaltensbedingte Kündigungen. Letztere setzen im Gegensatz zu personenbedingten Kündigungen ein steuerbares und vorwerfbares Verhalten voraus, das dem Arbeitnehmer zugerechnet werden kann.

Die genannten Kündigungen erfolgen regelmäßig ordentlich und fristgemäß. Ferner gibt es die außerordentliche, fristlose Kündigung. Sie erfolgt meistens auch aus verhaltensbedingten Gründen. Sie ist aber nur zulässig, wenn zusätzlich zum Kündigungsgrund ein weiterer wichtiger Grund hinzutritt, der so gravierend ist, dass dem Arbeitgeber noch nicht einmal die Zusammenarbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann.

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe können unter anderen sein: Arbeitsverweigerung, eigenmächtiger Urlaubsantritt – insbesondere Selbstbeurlaubung – schlechte Arbeitsleistung, Alkohol und Drogen im Betrieb, Verletzung von Anzeigepflichten, Beleidigungen, Tötlichkeiten, Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers wie Diebstahl, Unterschlagung und Betrug. Liegt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor, muss der



Wer als Angestellter ein Unternehmen verlassen möchte, muss Fristen einhalten. Das gilt auch für den Arbeitgeber. In besonderen Fällen darf er dem Arbeitnehmer aber auch fristlos kündigen. Foto: Archiv

Arbeitgeber bei erstmaligem Verstoß in der Regel zunächst eine Abmahnung erteilen. Erst beim zweiten Verstoß kommt dann eine Kündigung in Betracht. Mit der Abmahnung soll der Arbeitnehmer gewarnt werden, er soll sein Verhalten anpassen können, um die drohende Kündigung abzuwenden.

Bei Vermögensdelikten zu Lasten des Arbeitgebers wird das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien

in der Regel unwiederbringlich zerstört, ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung. Eine Abmahnung ist dann nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann hier nicht nur bei nachgewiesener Straftat kündigen, vielmehr kann schon der begründete dringende Tatverdacht ausreichen.

Bei Diebstahl und Unterschlagung auch geringwertiger Sachen aus dem Eigentum des Arbeitgebers, so-

genannte Bagatelldelikte, bricht der Arbeitnehmer unabhängig vom Wert des Schadens das Vertrauen des Arbeitgebers. So bestätigte das Bundesarbeitsgericht Mitte der 80er Jahre die außerordentliche fristlose Kündigung einer Verkäuferin, die der ihr anvertrauten Kuchentheke ein Stück Bienenstich entnommen und verzehrt hatte. Urteil des BAG vom 17. Mai 1984, Aktenzeichen: 2 AZR 3/83