

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

*Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-
XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.*

Nr. 15 Soziale Rechtfertigung der Kündigung durch verhaltensbedingte Gründe

Jede Vertragspartei eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich den Vertrag ordentlich kündigen. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit ist jedoch vom Kündigungsschutzgesetz eingeschränkt. Im Folgenden sollen die vielfältigen verhaltensbedingten Kündigungsgründe, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können, näher erläutert werden.

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 stellte bereits 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 Bundesarbeitsgerichtes wurde 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. Die verhaltensbedingten Kündigungsgründe lassen sich in drei Fallgruppen einteilen: Störungen im Leistungsbereich, Störungen in Bereich der betrieblichen Verbundenheit und Störungen im Vertrauensbereich.

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 beispielsweise Betriebsablaufstörungen, Vermögensschäden oder 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. Zu den einzelnen Voraussetzungen einer verhaltensbedingten Kündigung:

Negativprognose

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

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt grundsätzlich nur bei schuldhaftem, d.h. bei vorsätzlichem oder fahrlässigem Verhalten in Betracht.

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 zu dokumentieren. Des Weiteren soll der Arbeitnehmer an seine vertraglichen Verpflichtungen erinnert und vor den Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis bei weiterem Fehlverhalten gewarnt werden. Die Abmahnung ist generell bei Pflichtverletzungen im Leistungsbereich und im Bereich der betrieblichen Verbundenheit erforderlich. Bei Pflichtverletzungen im Vertrauensbereich ist die Abmahnung jedenfalls dann notwendig, wenn ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers vorlag und die Wiederherstellung des Vertrauens anzunehmen ist.

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. 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).

Jede verhaltensbedingte Kündigung ist nach den Umständen des vorliegenden Einzelfalls zu beurteilen. Die nachfolgend aufgeführten Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers sind grundsätzlich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Die soziale Rechtfertigung der Kündigung ist jedoch nur im Einzelfall möglich, sodass die Ausführungen nicht schematisch auf einen zu beurteilenden Fall übertragen werden können.

Störungen im Leistungsbereich

Zu den Pflichtverletzungen im Leistungsbereich zählen vor allem Verletzungen der eigentlichen Arbeitspflichten nach dem Arbeitsvertrag. 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. Damit können mangelhafte Arbeitsleistungen die verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen, wenn sie auf Nachlässigkeit beruhen. Der Arbeitnehmer verletzt seine Arbeitspflicht auch, wenn er die Arbeit nicht oder verspätet aufnimmt, vorzeitig beendet oder unentschuldigt fehlt. Wiederholte Unpünktlichkeit ist daher grundsätzlich nach erfolgter Abmahnung ein Grund für eine verhaltenbedingte Kündigung. Auch ein eigenmächtiger Urlaubsantritt oder eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung sind Gründe für eine verhaltenbedingte Kündigung. Nimmt der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit private Erledigungen vor, wie beispielsweise unerlaubte private Telefonate, die über einen angemessenen Rahmen hinausgehen, liegt ebenfalls eine Arbeitspflichtverletzung vor. 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 einer Abmahnung die verhaltensbedingte Kündigung. 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.

Störungen im Bereich der betrieblichen Verbundenheit

Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechtes ein Alkoholverbot im Betrieb anordnen. Der Verstoß gegen das Alkoholverbot ist grundsätzlich geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen. Bei besonderen Personengruppen, deren Tätigkeit bei vorherigem Alkoholenuss 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. Dies kann im Einzelfall auch für Apotheker gelten. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, an der Feststellung einer Alkoholisierung mitzuwirken. Er braucht sich weder einer Atemalkoholanalyse zu unterziehen noch kann er zu einer Blutprobe gezwungen werden. Beleidigungen oder Bedrohungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten sind grundsätzlich geeignet, eine Kündigung 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. Beleidigungen gegenüber anderen Mitarbeitern rechtfertigen die Kündigung nur, wenn sie den Betriebsfrieden nachhaltig beeinträchtigen. Tätliche Auseinandersetzungen rechtfertigen in der Regel eine verhaltensbedingte Kündigung.

Störungen im Vertrauensbereich

Straftaten bei der Arbeit rechtfertigen grundsätzlich eine verhaltensbedingte Kündigung (z.B. Diebstahl, Unterschlagung, unrichtige Stundenbescheinigungen, Änderungen auf der Stempelkarte etc). Auch der Verdacht einer strafbaren Handlung kann eine verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen. Dann muss der Verdacht so schwer wiegen, dass dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. 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. Muss ein Arbeitnehmer in Haft oder Untersuchungshaft, hängt es von der Dauer und den Auswirkungen im Betrieb ab, ob eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt ist. Ein Kündigungsgrund liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer für den Fall, dass ihm ein bestimmter Wunsch nicht erfüllt wird, ankündigt, er werde sich krankschreiben lassen. Weiterhin können das Vortäuschen einer Krankheit oder die Fälschung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine Kündigung rechtfertigen.

Stand: März 2008