

Moderation: Ernst Schneider  
Referentin: Annemarie Böttcher  
(16.02.2022)



**Herzlich willkommen!**

**Das Online-Seminar beginnt um 11 Uhr.**

## **Die wichtigsten Fakten zur verhaltensbedingten Kündigung**





## Verhaltensbedingte Kündigung- Ein Überblick

- So prüfen die Arbeitsgerichte
- Typische Vertragsverletzungen
- Abgrenzungsfragen
- Problemfälle aus der Praxis
- Negative Prognose für künftiges Fehlverhalten
- Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung
- Voraussetzungen einer rechtssicheren Abmahnung
- Kündigung ist nur das letzte Mittel
- Kriterien bei der Interessenabwägung (Arbeitnehmer)
- Kriterien bei der Interessenabwägung (Arbeitgeber)



## So prüfen die Arbeitsgerichte

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn:

1. Ein Arbeitnehmer durch das ihm vorgeworfene Verhalten eine **Vertragspflicht** erheblich verletzt.
2. Das Arbeitsverhältnis durch die Pflichtverletzung **erheblich beeinträchtigt** wird.
3. Eine zumutbare Möglichkeit einer **anderweitigen Beschäftigung** nicht existiert.
4. Eine umfangreiche **Interessenabwägung** zugunsten des Arbeitgebers ausfällt.



## Typische Vertragsverletzungen

### *Verletzung der Hauptleistungspflicht*

- Schlechtleistung/Fehler
- Minderleistung
- Arbeitsverweigerung, Arbeitszeitverstöße

### *Verletzung von Nebenpflichten*

- Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit
- Betriebsordnung/Rauchverbot
- Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverbot

### *Verletzungen im Vertrauensbereich/Straftaten*

- Straftaten zulasten des Arbeitgebers
- Straftaten gegenüber Kollegen
- Sexuelle Übergriffe



## Abgrenzungsfragen

### Personenbedingte Kündigung

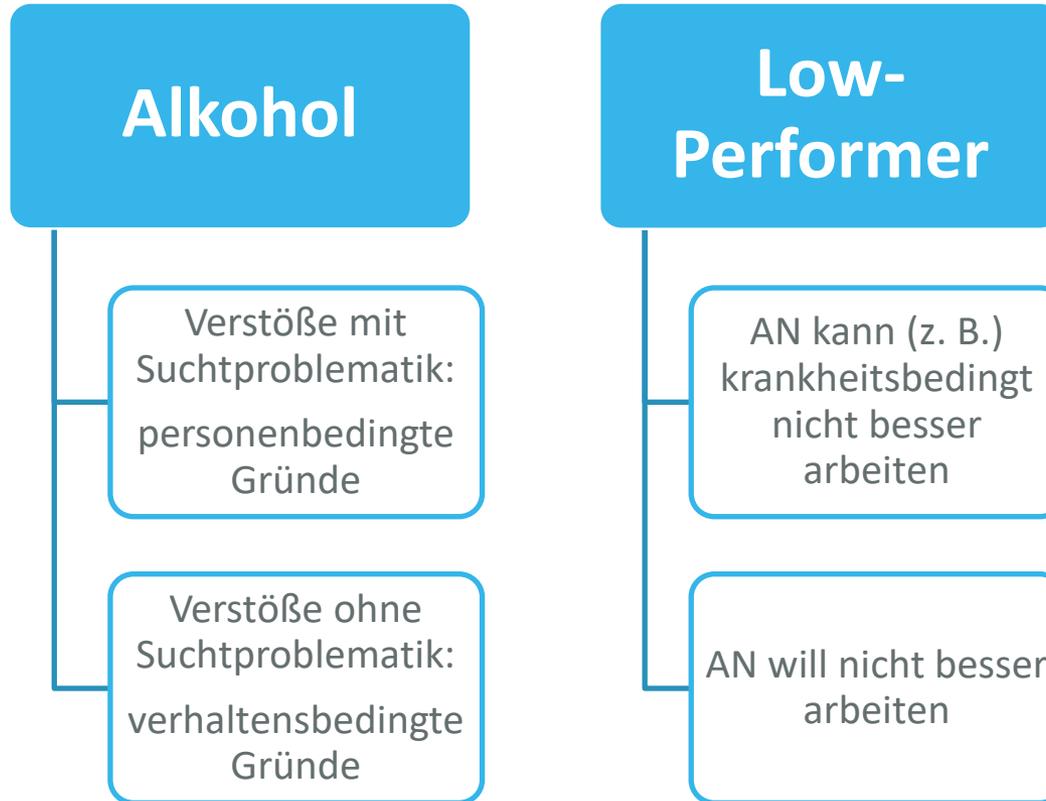
- Der Arbeitnehmer will sich vertragsgemäß verhalten, kann es aber nicht.

### Verhaltensbedingte Kündigung

- Der Arbeitnehmer könnte sich vertragsgemäß verhalten, will es aber nicht.



## Problemfälle aus der Praxis





## Negative Prognose für künftiges Fehlverhalten



Eine Kündigung ist keine Sanktion für ein Fehlverhalten, sondern bewahrt den Arbeitgeber vor künftigen Vertragsverletzungen des betroffenen Arbeitnehmers.

Eine negative Prognose kann bejaht werden, wenn

- davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitnehmer künftig ähnliche Verstöße begeht (Wiederholungsgefahr) und/oder
- das Arbeitsverhältnis wegen der Schwere der Vertragsverletzung auch künftig nachhaltig belastet ist.



## Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung

Nach der Rechtsprechung ist vor Ausspruch einer Kündigung mindestens eine erfolglose Abmahnung wegen eines gleichartigen Verstoßes erforderlich.

Eine Abmahnung ist nach der Rechtsprechung nur dann entbehrlich,

- wenn der Arbeitnehmer von vorneherein nicht davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber sein Verhalten hinnehmen werde oder
- der Arbeitnehmer ernsthaft erklärt hat oder zu erkennen gegeben hat, dass er sein Verhalten auf keinen Fall ändern wird.



## Voraussetzungen einer rechtssicheren Abmahnung

**Eine Abmahnung ist nur dann Grundlage einer negativen Prognose, wenn sie...**

...die Vertragsverletzung hinreichend benennt  
(Dokumentationsfunktion)

...den Mitarbeiter auf den Vertragsverstoß hinweist  
(Hinweisfunktion)

... Konsequenzen für den Wiederholungsfall androht  
(Warnfunktion)



## Kündigung ist nur das letzte Mittel

Aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgt, dass eine Kündigung nur das **letzte in Betracht kommende Mittel** ist, einem Vertragsverstoß zu begegnen.

Vorrangige mildere Mittel sind

- weitere Abmahnungen
- Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz

Eine **Weiterbeschäftigung** ist aber **nur vorrangig**,

- wenn ein freier geeigneter Arbeitsplatz existiert,
- die Pflichtverletzung arbeitsplatzbezogen ist und
- die Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber zumutbar ist.

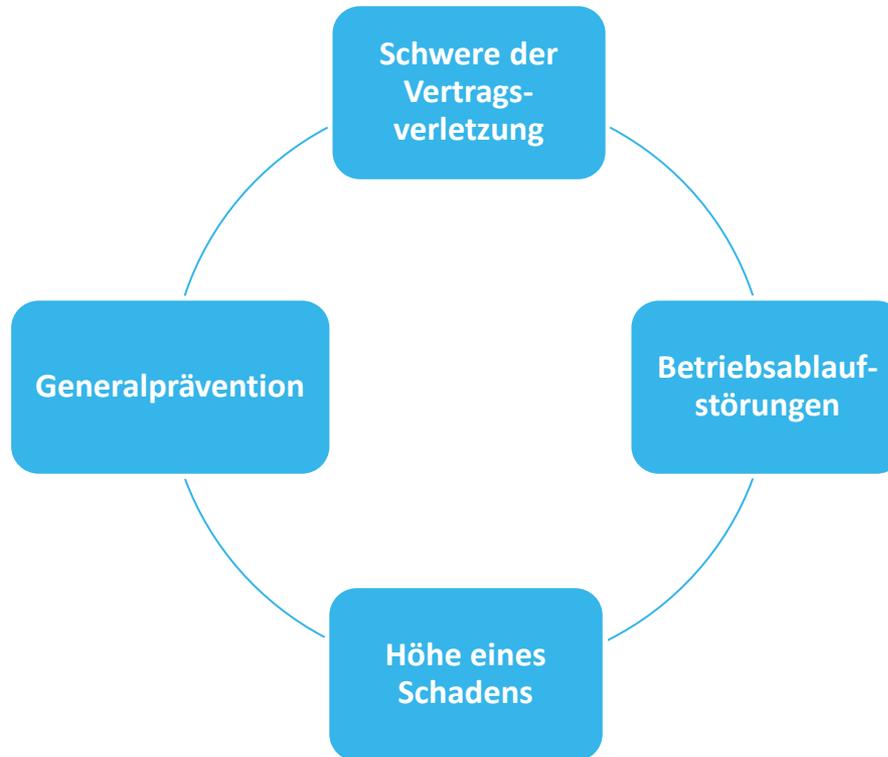


## Kriterien der Interessenabwägung (Arbeitnehmer)





## Kriterien der Interessenabwägung (Arbeitgeber)



# Ende des Online-Seminars

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze in Ihrer Mediathek unter: [www.personal-tipp.de](http://www.personal-tipp.de)

## Haben Sie noch Fragen?

Kontaktieren Sie uns jederzeit gerne:



WEKA

Produkt- und  
Marketingmanagerin

**Barbara Berkau**

[barbara.berkau@weka.de](mailto:barbara.berkau@weka.de)

Chefredaktion

**Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Annemarie Böttcher**

[redaktion-management@weka.de](mailto:redaktion-management@weka.de)