

Die verhaltensbedingte Kündigung

- Die ordentliche Kündigung aus Gründen, " die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen", ist in der Regel bei schuldhaften Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten gerechtfertigt.
- Diese können sowohl im Leistungsbereich (Nicht- oder Schlechterfüllung der Arbeitspflicht), im Zusammenleben und in der Zusammenarbeit im Betrieb (z.B. Alkoholenuss im Dienst) sowie im Vertrauensbereich (z.B. häufiger Telefonmissbrauch) liegen.
- Bei groben schuldhaften Pflichtverletzungen dieser Art kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben sein.
- In jedem Fall ist bei einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung zwischen den Interessen des Betriebes an einer wirtschaftlichen Betriebsführung und den Interessen des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abzuwägen.
- Bei Kündigungen wegen Leistungsstörungen und bei Störungen im Vertrauensbereich ist eine vorherige Abmahnung erforderlich.
- In der Regel sollte jedoch jeder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung eine Abmahnung vorausgehen.