

Die Kündigung wegen Fehlverhalten – Was geht und was geht nicht?

Es wird dem Arbeitgeber nicht leicht gemacht. Er ist gemeinsam mit dem ebenso benachteiligten Vermieter das Stiefkind in der deutschen Rechtsprechung. Seit den 60-er Jahren hat sich an deutschen Gerichten ein spürbares Ungleichgewicht zu Gunsten von Arbeitnehmern (und Mietern) entwickelt. Ein Teil der Folgen ist die starke Zurückhaltung deutscher Arbeitgeber bei der Neueinstellung von Mitarbeitern. Ist das erste halbe Jahr vorbei und somit das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, muss der Arbeitnehmer sich schon einiges leisten, um wirksam gekündigt werden zu können. In der Regel ist hierbei vorher (mindestens) eine Abmahnung vonnöten, damit der Arbeitnehmer weiß, dass sein Verhalten vom Arbeitgeber nicht mehr weiter toleriert wird. Folgende Entscheidungen können helfen, ein Gespür dafür zu bekommen, was möglich ist, und was nicht:

- **Exzessive Nutzung des Internets** während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann zur ordentlichen Kündigung **ohne Abmahnung** berechtigen (BGH 31.5.2007, NJW 07/2653).
Der Arbeitnehmer hätte in diesem Fall wissen müssen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten nicht dulden wird.
- **Alkohol am Arbeitsplatz** kann eine verhaltensbedingte Kündigung nach Abmahnung rechtfertigen, wenn ein wirksames Alkoholverbot vorliegt. Das kann der Arbeitgeber kraft Direktionsrecht anordnen (sofern kein Betriebsrat vorhanden ist). Wenn kein Alkoholverbot besteht, ist der **maßvolle** Genuss von Alkoholika erlaubt, solange der Arbeitnehmer auch nach dem äußeren Erscheinungsbild (Geruch, Gang, Sprache, etc.) in der Lage ist, seine Arbeit problemlos auszuführen.
- **Beleidigungen** des Arbeitgebers rechtfertigen eine Kündigung, sogar eine außerordentliche Kündigung, wenn sie schwer sind. Was im Einzelnen „schwer“ ist, entscheidet das Gericht und stellt sich dabei die Frage, ob auch nach der Beleidigung die Zusammenarbeit unter gegenseitiger Achtung weitergeführt werden kann. Auch Beleidigungen der Arbeitskollegen können, vor allem wenn sie ausländerfeindlicher Art sind, eine Kündigung rechtfertigen. Es wurde ebenfalls entschieden, dass auch die Beleidigung von Kunden („Nun seien Sie nicht so pissig“) eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.
- **Tragen des Kopftuches** aus religiösen Gründen entgegen der Anordnungen des Arbeitgebers rechtfertigt eine Kündigung nur dann, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass durch das Tragen des Kopftuches „konkrete betriebliche Beeinträchtigungen“ erfolgen (BAG NZA 2003,483) oder dass es aus Sicherheitsgründen nicht erlaubt ist (Helmpflicht).
- **Androhung von Krankheit** durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass kein Urlaub gewährt wird, kann eine außerordentliche Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer danach tatsächlich krank wird. Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers ist nicht, dass er krank wird sondern, dass er vorher damit gedroht hat.
- **Politische Betätigung des Arbeitnehmers** kann der Arbeitgeber nicht unterbinden, solange hierdurch nicht der Betriebsfrieden gestört ist (und auch dann nur nach mehrmaliger Abmahnung). Entschieden wurde seinerzeit, dass die Kündigung rechtmäßig ist, weil sich ein Arbeitnehmer beharrlich weigerte, seine Plakette mit der Aufschrift „Stoppt Strauß“ zu entfernen.
- **Anschwärzen und Denunzierung** kann zur Kündigung des Denunzianten führen und zwar dann, wenn sich danach die Mitarbeiter weigern, mit ihm zusammenzuarbeiten. Es ist nicht zulässig, einem Mitarbeiter zu kündigen, welcher bei einem priva-

ten Gespräch **belauscht** wird, in dem er sich abfällig über die Geschäftsleitung oder die Firma äußert. Hier gilt der Schutz der Privatsphäre als das höherrangige Gut.

Anhand dieser Beispiele kann man sehen, dass es bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern Möglichkeiten gibt, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Wichtig ist in jedem Fall, dass nach Bekanntwerden des Vorfalles nicht länger als zwei Wochen zugewartet wird, bevor die entsprechende Maßnahme (Abmahnung / Kündigung) getroffen wird. Die Gerichte gehen davon aus, dass ein Arbeitgeber, der mit Maßnahmen mehr als zwei Wochen wartet, wohl nicht so stark betroffen ist, dass eine Kündigung gerechtfertigt wäre. Eine Abmahnung ist zwar nach zwei Wochen nicht verfristet, kann jedoch ihre Wirkung ganz oder teilweise verlieren. Die sicherste Variante ist es, sich nach dem Vorfall direkt an einen Anwalt zu wenden, der schnell und unkompliziert zu der für den Fall richtigen Maßnahme raten kann.