



Merkblatt verhaltensbedingte Kündigung

Wichtig: Innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung muss Klage erhoben werden, sonst wird die Kündigung unweigerlich wirksam!

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen kurzen systematischen Aufbau, wie das Gericht die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung prüft. Anhand dessen können Sie sehen, worauf es im Kündigungsschutzprozess ankommt. Je genauer Sie die einzelnen Punkte beantworten können, um so leichter fällt dem Anwalt die Einschätzung der Erfolgsaussichten.

1. Was genau ist der Kündigungsgrund?

Vertragsverstöße, Verstoß gegen Arbeitsanweisung, Verstoß gegen Gesetze etc.

2. Besteht

2.1. Wiederholungsgefahr? D.h. gibt es eine negative Prognose hinsichtlich des Verhaltens des Arbeitnehmers?

2.1.1. Wurde wegen eines ähnlichen Verstoßes abgemahnt? Oder

2.1.2. Wurde schon mal wegen eines ähnlichen Verstoßes gekündigt?

Die Kündigung kann ja an Formalien gescheitert sein aber der Grund im Prinzip berechtigt.

ODER

2.2. Ist der Verstoß so krass, dass es einer Abmahnung nicht bedarf?

3. Interessenabwägung

Hier sind die Interessen des Arbeitnehmers gegen die des Arbeitgebers abzuwägen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, wie alt der Arbeitnehmer ist, wie lange er dabei ist und wie viele Unterhaltsverpflichtungen er hat. Ein langes unbelastetes Arbeitsverhältnis kann .B. sehr für den Arbeitnehmer sprechen.

4. Mildere Mittel?

Gibt es die Möglichkeit, die Angelegenheit auch anders, als durch Kündigung zu regeln, z.B. Versetzung