

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis — XXI

Kapitel 1

Bedeutung der verhaltensbedingten Kündigung in der Praxis — 1

Kapitel 2

Überblick zur verhaltensbedingten Kündigung — 5

Kapitel 3

Die Voraussetzungen der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung — 11

Kapitel 4

Voraussetzungen einer außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung — 43

Kapitel 5

Sonderfälle: Verdachts- und Druckkündigung — 62

Kapitel 6

Form der Kündigung — 76

Kapitel 7

Einzelfälle der verhaltensbedingten Kündigung von A bis Z — 83

Kapitel 8

Die Beteiligung des Betriebsrates — 156

Kapitel 9

Personalgespräch und Auflösungsverträge im Zusammenhang mit einer verhaltensbedingten Kündigung — 181

Kapitel 10

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer verhaltensbedingten Kündigung — 190

Kapitel 11

Prozessuale Aspekte im Rahmen der verhaltensbedingten Kündigung — 196

Kapitel 12

Relevante Muster in Zusammenhang mit einer verhaltensbedingten Kündigung — 216

Stichwortverzeichnis — 227

Inhaltsverzeichnis

Vorwort — **V**

Abkürzungsverzeichnis — **XXI**

Kapitel 1

Bedeutung der verhaltensbedingten Kündigung in der Praxis

- A. Statistische Betrachtungsweise — **1**
- B. Inhaltliche Betrachtungsweise — **2**
- C. Persönliche Betroffenheit der Arbeitsvertragsparteien — **3**
- D. Ergebnis — **4**

Kapitel 2

Überblick zur verhaltensbedingten Kündigung

- A. Gesetzliche Regelung/Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes — **5**
 - I. Gesetzliche Regelung — **5**
 - II. Wartezeit — **5**
 - III. Mindestbeschäftigtenzahl — **6**
- B. Obersatz der Rechtsprechung/maßgebliche Kriterien — **7**
- C. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung — **8**
 - I. Abgrenzung der verhaltens- von der personenbedingten Kündigung — **8**
 - II. Mischtatbestände — **9**
- D. Keine Gemeinsamkeit verhaltensbedingter Kündigungen — **10**

Kapitel 3

Die Voraussetzungen der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung

- A. Beurteilungszeitpunkt — **11**
- B. Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses durch schuldhafte Vertragsverletzung — **11**
 - I. Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses — **11**
 - II. Vertragsverletzungen durch Verletzungen der Arbeitspflicht — **12**
 - 1. Arbeitsleistung, so gut der Arbeitnehmer kann — **12**
 - 2. Direktionsrecht — **13**

3.	Einhaltung billigen Ermessens — 13
4.	Einschränkung des Direktionsrechts durch Konkretisierung — 14
5.	Mehrarbeit — 15
III.	Verletzung vertraglicher Nebenpflichten — 15
IV.	Leistungsverweigerungsrechte/Rechtfertigungsgründe — 16
1.	Erforderliche Betriebsratsarbeit — 16
2.	Fehlende Zustimmung des Betriebsrates — 17
3.	Gesundheitliche Gründe — 17
4.	Gewissensgründe — 18
5.	Kinderbetreuungspflichten — 18
6.	Lohnrückstände — 19
7.	Rechtsirrtum — 19
8.	Meinungsfreiheit — 19
V.	Verschulden/Vorwerfbarkeit des Verhaltens des Arbeitnehmers — 20
C.	Prognose — 22
I.	Grundsätzliche Notwendigkeit einer Abmahnung — 23
II.	Ausnahmsweise Entbehrlichkeit einer Abmahnung — 23
III.	Die Abmahnung — 25
1.	Die Rechtsnatur der Abmahnung — 25
2.	Abmahnbarkeit eines Verhaltens — 25
3.	Form und Inhalt der Abmahnung — 26
a)	Kein Formerfordernis — 26
b)	Keine Anhörungspflicht — 26
c)	Die Funktionen der Abmahnung — 26
4.	Abmahnungsberechtigter — 27
5.	Zeitpunkt der Abmahnung — 27
6.	Zugang der Abmahnung und tatsächliche Kenntnisnahme — 28
7.	Wirkungsdauer der Abmahnung — 28
8.	Fehlerhafte Abmahnung — 29
a)	Keine Grundlage einer nachfolgenden Kündigung — 29
b)	Gegenrechte des Arbeitnehmers — 29
c)	Keine Klagepflicht — 30
d)	Formell unwirksame Abmahnung — 30
9.	Unwirksame Kündigung als Abmahnung — 30
10.	Kettenabmahnung — 30
11.	Abmahnung als „Verzicht“ auf ein evtl. Kündigungsrecht — 31
IV.	Abmahnung und nachfolgende Kündigung — 32
1.	Verbesserungsphase — 32
2.	Gleichartige Pflichtverletzungen — 32
D.	Frist für den Ausspruch der Kündigung/Verstoß gegen Treu und Glauben — 34
I.	Keine Kündigungsausübungsfrist — 34

II.	Keine Anhörungspflicht — 34
III.	Sittenwidrigkeit der Kündigung — 34
E.	Ultima ratio/Verhältnismäßigkeitssatz — 35
F.	Interessenabwägung — 36
I.	Unentbehrlichkeit der Interessenabwägung — 36
II.	Einzubehaltende Gesichtspunkte — 37
G.	Darlegungs- und Beweislast/Beweisverwertungsverbote — 38
I.	Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber — 38
1.	Kündigungssachverhalt — 38
2.	Verteidigungsvorbringen — 38
II.	Beweisverwertungsverbote — 40

Kapitel 4

Voraussetzungen einer außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung

A.	Gesetzliche Regelung — 43
B.	Die zweistufige Prüfung der Rechtsprechung — 43
C.	Beurteilungszeitpunkt — 44
D.	An sich geeigneter Grund — 44
I.	An sich Gründe — 44
II.	Nachschieben von Kündigungsgründen — 45
1.	Bei Kündigungszugang bekannter Gründe — 45
2.	Bei Kündigungszugang nicht bekannter Gründe — 45
3.	Nach Kündigungszugang entstandene Gründe — 46
E.	Abmahnungserfordernis vor der außerordentlichen Kündigung — 46
F.	Unzumutbarkeit der Fortbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist/Interessenabwägung/Verschulden — 47
I.	Unzumutbarkeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist — 47
II.	Interessenabwägung — 47
III.	Sonderfall: Ordentlich unkündbare Arbeitnehmer — 48
IV.	Verschulden — 49
G.	Vorherige Anhörung des Arbeitnehmers — 50
H.	14-Tagesfrist des § 626 Abs. 2 BGB — 50
I.	Zweck der 14-Tagesfrist — 50
II.	Beginn/Hemmung der 14-Tagesfrist — 52
1.	Beginn der Frist — 52
a)	Aufklärung des Sachverhalts — 52
b)	Anhörung des Arbeitnehmers — 53
c)	Sondersituation: Strafrechtsrelevantes Verhalten — 53
d)	Länger zurückliegender Sachverhalt — 54
2.	Hemmung der Frist — 55

- b) Einzelfälle — **99**
- 8. Beleidigungen/Schmähkritik — **101**
 - a) Beleidigungen und Meinungsfreiheit — **101**
 - b) Vertrauliche Äußerungen — **102**
- 9. Druckkündigung — **106**
- 10. Eigentums-/Vermögensdelikte — **107**
 - a) Grundsatz — **107**
 - b) Geringwertige Güter — **107**
 - c) Bisherige Rechtsprechung — **108**
 - d) „Emmely“ und die Folgen — **109**
 - aa) Die „Emmely“-Entscheidung — **109**
 - bb) Rechtsprechung nach „Emmely“ — **111**
 - e) „Datenklau“ — **112**
 - f) Nichtherausgabe von Firmeneigentum — **113**
- 11. Lohnpfändungen — **113**
- 12. Minder-/Schlechtleistung — **114**
 - a) Quantitative Schlechtleistung — **115**
 - aa) Die Grundsätze des BAG — **115**
 - (1) Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit — **115**
 - (2) Nachweis der Nicht-Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit — **116**
 - bb) Weitere Fälle quantitativer Schlechtleistung — **118**
 - b) Qualitative Schlechtleistungen — **120**
 - aa) Die Grundsätze des BAG — **120**
 - bb) Einzelfälle zur Darlegungspflicht — **122**
 - c) Weitere Fälle von „Schlechtleistungen“ — **124**
- 13. Nebentätigkeiten — **125**
- 14. Nötigung des Arbeitgebers — **126**
- 15. Politische Äußerungen im Betrieb — **128**
- 16. Privatnutzung von Telefon, Internet und E-Mail des Arbeitgebers — **129**
 - a) Grundsatz — **129**
 - b) Private Telefonate — **129**
 - c) Private Internetnutzung — **130**
 - d) Private E-Mails — **132**
- 17. Prozessbetrug — **133**
- 18. Rassistisches Verhalten — **134**
- 19. Schädigung der Vermögensinteressen des Arbeitgebers — **134**
- 20. Schlechtes Benehmen — **136**
- 21. Schmiergeldannahme — **137**
- 22. Sexuelle Belästigung — **137**
- 23. Spesenbetrug — **139**
- 24. Stalking — **139**
- 25. Strafhaft — **139**

- 26. Tätigkeiten — 140
- 27. Unentschuldigtes Fehlen — 142
 - a) Grundsatz — 142
 - b) Selbstbeurlaubung/Urlaubsüberziehung — 143
 - c) Kein Rückruf aus dem Urlaub — 146
- 28. Wettbewerbstätigkeit — 146
 - a) Grundsatz — 146
 - b) Eventuell Einschränkung — 147
 - c) Vorbereitungshandlungen — 148
 - d) Wettbewerb nach angegriffener Kündigung — 149
- 29. Whistle Blowing — 150
 - a) Grundsätze des Bundesverfassungsgerichtes — 150
 - b) Die Rechtsprechung des BAG — 151
 - c) Weitere Entscheidungen — 153
 - d) Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte — 154

Kapitel 8

Die Beteiligung des Betriebsrates

- A. Allgemeines — 156
 - I. Sinn und Zweck des § 102 BetrVG — 156
 - II. Kurzüberblick über den Inhalt des § 102 BetrVG — 156
- B. Voraussetzungen für die Anhörungspflicht — 157
 - I. Existenter, funktionsfähiger und zuständiger Betriebsrat — 157
 - 1. Ordnungsgemäß (ggf. anfechtbar) gewählter, fortexistierender Betriebsrat — 157
 - 2. Funktions- und beschlussfähiger Betriebsrat — 157
 - II. Kündigung eines Arbeitsverhältnisses — 158
- C. Anhörung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber — 159
 - I. Empfang der Anhörung — 159
 - 1. Betriebsrat/Ausschuss — 159
 - 2. Empfangsberechtigung für die Anhörung — 159
 - II. Zeitpunkt der Anhörung — 160
 - 1. Abschluss des Anhörungsverfahrens vor Kündigungs- ausspruch — 160
 - 2. Keine Anerkennung von Eilfällen — 160
 - 3. Zeitlicher Zusammenhang mit der nachfolgenden Kündigung — 161
 - 4. Neue Anhörung vor jeder neuen bzw. anderen Kündigung — 161

III.	Folgen mangelhafter Anhörung — 162
1.	Unwirksamkeit der Kündigung bei nicht erfolgter/nicht ordnungsgemäßer Anhörung — 162
2.	Grundsatz der subjektiven Determination — 162
3.	Keine Heilung von Mängeln durch die Betriebsratsstellungnahme — 164
4.	Darlegungs- und Beweislast für die Ordnungsgemäßheit der Anhörung im Kündigungsschutzprozess — 165
D.	Inhalt der Anhörung — 165
I.	Personalien des Arbeitnehmers — 166
II.	Kündigungsart — 167
III.	Kündigungsfrist/Kündigungstermin — 168
IV.	Die Angabe der Kündigungsgründe — 169
V.	Änderungskündigung — 170
VI.	Außerordentliche Kündigung — 170
VII.	Eigene Kenntnisse des Betriebsrates — 171
VIII.	Kein Formzwang, keine Verpflichtung zur Vorlage von Unterlagen — 171
E.	Beschlussfassung des Betriebsrates, Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates — 172
I.	Beschlussfassung des Betriebsrates — 172
1.	Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers — 172
2.	Keine Pflicht zu eigenen Nachforschungen durch den Betriebsrat — 172
3.	Ordnungsgemäße Beratung und Beschlussfassung — 173
4.	Schweigepflicht des Betriebsrats — 173
5.	Auswirkungen von Fehlern in der Beschlussfassung des Betriebs- rates — 173
II.	Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates — 174
1.	Von Betriebsrat und Arbeitgeber zu beachtende Fristen — 174
a)	Ordentliche Kündigung — 174
b)	Außerordentliche Kündigung — 175
c)	Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist — 175
d)	Verlängerung der Fristen — 175
e)	Verkürzung der Fristen — 176
f)	Abschließende Stellungnahme des Betriebsrates — 176
2.	Nachfragen des Betriebsrates wegen weiterer Informationen — 177
3.	Ausdrückliche Nichtstellungnahme — 178
4.	Verstreichenlassen der Fristen — 178
5.	Zustimmung zur Kündigung — 179
6.	Geltendmachung von Bedenken — 179
7.	Einlegung eines Widerspruchs (Formales) — 179

8. Keine Rücknahme der Betriebsratsentscheidung nach Abschluss der Anhörung/nach Kündigung — 180
- F. Kündigung — 180

Kapitel 9

Personalgespräch und Auflösungsverträge im Zusammenhang mit einer verhaltensbedingten Kündigung

- A. Vorbereitung des Personalgespräches — 181
- I. Aufbereitung des Kündigungssachverhaltes — 181
 - II. Festlegung des Teilnehmerkreises — 182
 - III. Prüfung von Arbeitsvertrag und Personalakte — 182
 - IV. Gesprächsleitfaden — 182
 - V. Vorabinformation des Arbeitnehmers — 183
- B. Personalgespräch vor Ausspruch der verhaltensbedingten Kündigung — 183
- I. Druck/Drohung — 184
 - II. Auskünfte des Arbeitgebers — 185
 - 1. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen — 185
 - 2. Abfindung — 185
 - 3. Betriebliche Altersversorgung — 185
 - 4. Urlaubsabgeltung — 186
 - 5. Fehlende Beteiligung notwendiger Dritter, Abkürzung von Kündigungsfristen — 186 - III. Einräumung einer Bedenkzeit — 187
- C. Personalgespräch nach Ausspruch der Kündigung — 188
- D. Auflösungsvertrag — 188
- I. Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag — 188
 - II. Inhalte eines Auflösungsvertrages — 189

Kapitel 10

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer verhaltensbedingten Kündigung

- A. Anspruch auf Arbeitslosengeld I — 190
- B. Einschränkungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I — 190
- I. Sperrzeit — 190
 - II. Voraussetzungen einer Sperrzeit — 191
- C. Sperrzeit — 192
- I. Beginn der Sperrzeit — 192
 - II. Dauer der Sperrzeit — 192

- III. Auswirkungen der Sperrzeit — **193**
- IV. Sonderfall – Vollständiges Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld — **194**
- D. Krankenversicherungsschutz — **194**
 - I. Grundsätzlicher Schutz — **194**
 - II. Auswirkungen einer Sperrzeit — **194**

Kapitel 11

Prozessuale Aspekte im Rahmen der verhaltensbedingten Kündigung

- A. Rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage — **196**
 - I. Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG — **196**
 - 1. Bedeutung der Drei-Wochen-Frist — **196**
 - a) Grundsatz — **196**
 - b) Ausnahmen — **197**
 - 2. Beginn der Drei-Wochen-Frist — **198**
 - a) Zugang der Kündigung — **198**
 - b) Ausnahme für den Fristbeginn — **198**
 - 3. Einhaltung der Drei-Wochen-Frist — **200**
 - II. Rechtsfolgen bei Nicht-Einhaltung der Drei-Wochen-Frist — **200**
- B. Nachträgliche Zulassung verspäteter Kündigungsschutzklagen — **201**
 - I. Voraussetzung der Zulassung einer verspäteten Kündigungsschutzklage — **201**
 - 1. Allgemeine Voraussetzungen — **201**
 - 2. Verhinderung des Arbeitnehmers an einer rechtzeitigen Erhebung der Kündigungsschutzklage — **202**
 - II. Der Antrag auf nachträgliche Zulassung einer verspäteten Kündigungsschutzklage — **204**
 - 1. Antragsinhalt — **204**
 - 2. Frist für den Antrag auf nachträgliche Zulassung — **205**
 - III. Arbeitsgerichtliche Entscheidung — **206**
- C. Sonderfall Änderungskündigung — **206**
 - I. Inhalt der Änderungskündigung — **206**
 - II. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf die Änderungskündigung — **207**
 - 1. Untätigkeit des Arbeitnehmers — **207**
 - 2. Annahme des Änderungsangebotes — **207**
 - 3. Ablehnung des Änderungsangebotes/Kündigungsschutzklage — **207**
 - 4. Annahme des Änderungsangebotes unter Vorbehalt — **208**
- D. Die klägerseitigen Anträge im Kündigungsschutzprozess — **209**
 - I. Feststellungsantrag — **209**

- II. Allgemeiner Feststellungsantrag — 209
- III. Weiterbeschäftigungsanspruch — 210
- E. Weiterbeschäftigungsanspruch — 211
 - I. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers — 211
 - II. Der Weiterbeschäftigungsanspruch im Falle einer Kündigung — 211
 - 1. Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutz-
prozesses — 211
 - 2. Auswirkungen auf die Vergütungsansprüche des Arbeit-
nehmers — 212
 - III. Vorläufiger Weiterbeschäftigungsanspruch — 213
 - 1. Voraussetzungen — 213
 - 2. Rechtsfolgen — 214

Kapitel 12

Relevante Muster in Zusammenhang mit einer verhaltensbedingten Kündigung

- A. Abmahnung — 216
- B. Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 BetrVG — 217
 - I. Ordentliche Kündigung — 217
 - II. Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung,
Verdachtskündigung — 219
- C. Kündigungsschreiben — 220
 - I. Ordentliche fristgerechte verhaltensbedingte Kündigung — 220
 - II. Fristlose Kündigung — 221
 - III. Fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung — 221
 - IV. Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist — 222
- D. Abwicklungsvereinbarung — 222

Stichwortverzeichnis — 227