

Soziale Rechtfertigung einer Kündigung - Checkliste

RA Benedikt Kröger, Sendenhorst
www.kroeger-ra.de

Soziale Rechtfertigung (bei Zugang der Kündigung)

Kündigung nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist (§ 1 I KSchG). Das ist der Fall, wenn sie durch

- personenbedingte
- verhaltensbedingte
- betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt ist,

und diese so gewichtig sind, daß Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar (Interessenabwägung).

I. Personenbedingte Kündigung

- z.B.- Verlust der Fahrerlaubnis beim Kraftfahrer;
- Nichterteilung der Arbeitserlaubnis bei ausländ. AN
- Hauptfall: **Krankheit** - hierzu gibt es 3 Fallgruppen

1. Langanhaltende Krankheit:

- langanhaltende Arbeitsunfähigkeit in Vergangenheit (i.d.R. mehr als 6 Wo),
- die bei Zugang der Kündigung anhält
- Wiederherstellung nicht absehbar (negative Prognose)
- durch Ungewißheit bedingte erhebliche und unzumutbare Beeinträchtigung betriebl. Interessen (z.B. Planungsprobleme, Kosten v. Überbrückungsmaßnahmen)

2. häufige Kurzerkrankungen

- Faustformel: Fehlzeiten von 15 - 20 % der jährlichen Arbeitstage
- objektiver Wiederholungsgefahr
- erhebl. u.unzumutbare Beeinträchtigung betriebl. Interessen

3. krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit

- Faustformel: nur 2/3 der Normalleistung werden erbracht
- negative Zukunftsprognose
- unzumutbare Beeinträchtigung betriebl. Interessen

II. Verhaltensbedingte Kündigung

1. Fallgruppen

- **Pflichtwidrigkeiten im Leistungsbereich**
 - Schlecht-/Minderleistung
 - Arbeitsverweigerung
 - wiederholte Unpünktlichkeit
- **Störungen im persönlichen Vertrauensbereich**
 - fehlende Loyalität/Redlichkeit des AN
 - unerlaubte Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers
 - (Diebstahl, grobe Beleidigungen, Spesenbetrug)
- **Verletzung arbeitsvertragliche Nebenpflichten**
 - Verstoß gegen betriebliches Alkoholverbot
 - unterbliebene unverzügliche *Mitteilung von Arbeitsunfähigkeit*
 - und voraussichtlicher Dauer und, wenn AU länger als 3 Tage
 - dauert zur *Vorlage der ärztl. Bescheinigung* (§ 5 EFZG)
- **das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigendes außerdienstl. Verhalten**
 - Lohnpfändungen oder Abtretungen in solchem Umfang, daß erheblicher Arbeitsaufwand verursacht wird

2. Verschuldete u. (i.d.R.) wiederholte Pflichtverletzung

3. erfolglose Abmahnung entbehrlich, wenn

- eindeutig zwecklos oder
- schwerwiegende Störung im Vertrauensbereich

4. Verhältnismäßigkeit der Kündigung (ultima ratio)