

Ordentliche Kündigungen

⇨ [betriebsbedingt](#)

⇨ [personenbedingt](#)

⇨ [verhaltensbedingt](#)

Verhaltensbedingte ordentliche Kündigung (Leitsätze)

Abmahnung

Zur Wirksamkeit einer Abmahnung ist über ihren Zugang hinaus grundsätzlich auch die Kenntnis des Empfängers von ihrem Inhalt erforderlich.

Der Empfänger einer Abmahnung muss sich jedoch dann so behandeln lassen, als ob ihm ihr Inhalt bekannt sei, wenn es ihm nach Treu und Glauben verwehrt ist, sich auf die fehlende Kenntnis zu berufen.

BAG, Urteil vom 09.08.1984, 2 AZR 400/83

Eine Ausschlussfrist für die Erteilung einer Abmahnung gibt es nicht.

Bei der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Abmahnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten handelt es sich um die Ausübung eines vertraglichen Rügerechts.

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer auf Vertragsverletzungen hin, fordert von ihm für die Zukunft ein vertragsgemäßes Verhalten und stellt für den Fall weiterer Vertragsverletzungen individuelle rechtliche Konsequenzen in Aussicht.

Die im Gesetz für andere Rechtsinstitute vorgesehenen Ausschlussfristen können auch nicht in entsprechender Anwendung auf die Abmahnung angewandt werden.

Bei der Abmahnung handelt es sich nämlich nicht um ein Gestaltungsrecht, sie ist auch keine Willenserklärung im rechtlichen Sinne, sondern lediglich die Ausübung eines vertraglichen Rügerechts.

Eine zeitliche Begrenzung, innerhalb derer die Abmahnung auszusprechen ist, ist auch nicht aus der Zweckbestimmung der Abmahnung abzuleiten.

Es steht im Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Arbeitsvertragsverletzung des Arbeitnehmers abmahnt oder auf die Abmahnung verzichtet.

Wollte man die Abmahnung an eine bestimmte Frist knüpfen, so könnte sich dies im Gegenteil zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken.

Der Arbeitgeber wäre nämlich dann gehalten, innerhalb der gesetzten Frist auch dann eine Abmahnung auszusprechen, wenn er dies sonst unter Umständen unterlassen hätte.

Eine Abmahnung, welche erst geraume Zeit nach dem beanstandeten Vorfall ausgesprochen wurde, ist in ihrer Wirkung ohnehin abgeschwächt.

Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers wirkt nämlich durch die Zwischenzeit, in der er sich vertragstreue verhalten hat, nicht mehr so gravierend, dass es etwa im Falle einer Kündigung überhaupt noch beachtlich wäre.

Insofern scheidet auch ein „Aufspareffekt“ aus.

BAG, Urteil vom 15.01.1986, 5 AZR 70/84

Eine Abmahnung gegenüber dem Arbeitnehmer kann durch Zeitablauf wirkungslos werden. Dies lässt sich jedoch nicht anhand einer bestimmten Regelfrist (z.B. zwei Jahre), sondern nur auf Grund aller Umstände des Einzelfalls beurteilen.

BAG, Urteil vom 18.11.1986, 7 AZR 674/84

Für den Arbeitnehmer besteht weder eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht noch eine entsprechende Obliegenheit, gegen die Richtigkeit einer Abmahnung gerichtlich vorzugehen.

Hat der Arbeitnehmer davon abgesehen, die Berechtigung einer Abmahnung gerichtlich überprüfen zu lassen, so ist er grundsätzlich nicht daran gehindert, die Richtigkeit der abgemahnten Pflichtwidrigkeiten in einem späteren Kündigungsschutzprozess zu bestreiten.

BAG, Urteil vom 13.03.1987, 7 AZR 601/85

Die Abmahnung des Arbeitnehmers wegen eines nicht vertragsgerechten Verhaltens hat je nach ihrem Inhalt und ihrer Zielsetzung unterschiedliche Funktionen.

- a) Sie kann mit dem Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses bei künftigen gleichartigen Vertragsverletzungen der Vorbereitung einer Kündigung dienen (Warnfunktion).
- b) Der Arbeitgeber kann die Abmahnung aber auch in Ausübung seines vertraglichen Rügerechts (auch ohne ausreichende Warnfunktion), dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechend, als gebotene mildere Sanktion gegenüber der Kündigung erteilen (Sanktionscharakter).

In beiden Fällen verzichtet der Arbeitgeber auf ein Kündigungsrecht wegen der abgemahnten Gründe. Er kann eine spätere Kündigung deswegen nicht allein auf die abgemahnten Gründe stützen, sondern hierauf nur dann unterstützend zurückgreifen, wenn weitere kündigungsrechtlich erhebliche Umstände eintreten oder ihm nachträglich bekannt werden.

BAG, Urteil vom 10.11.1988, 2 AZR 215/88

Das Rügerecht des Arbeitgebers auf Abmahnung eines nicht vertragsgemäßen Verhaltens des Arbeitnehmers kann nach einjährigem Zuwarten des Arbeitgebers verwirkt sein ([§ 242 BGB](#)):

LAG Köln, Urteil vom 28.03.1989, 5 Sa 90/88

Nimmt der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne vorherige Anhörung des Angestellten gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BAT zu den Personalakten, so hat der Angestellte wegen Verletzung einer Nebenpflicht einen schuldrechtlichen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten.

Die nachträgliche Anhörung des Angestellten in Form der Übersendung des zu den Akten genommenen Abmahnungsschreibens heilt den Mangel nicht. Der Angestellte kann auch nicht auf sein Recht zur Gegendarstellung (§ 13 Abs. 2 Satz 2 BAT) oder auf sein Recht zur Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit der Abmahnung verwiesen werden.

BAG, Urteil vom 16.11.1989, 6 AZR 64/88

Eine Abmahnung ist nur dann rechtswirksam, wenn sie das zu beanstandende Verhalten des Arbeitnehmers genau bezeichnet. Dazu bedarf es der Angabe, wann (= Datum) und zu welcher Uhrzeit der Arbeitnehmer gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen hat. Schlagwortartige Hinweise, wie Vertrauensverlust, fehlende Bereitschaft zur Zusammenarbeit, Störung des Betriebsfriedens, untragbares Verhalten oder Minderleistung, genügen diesen Anforderungen nicht. Vielmehr sind dazu jeweils die tatsächlichen Vorfälle zu schildern, die entsprechende Vorwürfe rechtfertigen.

Weist das Arbeitsgericht eine Klage auf Entfernung einer Abmahnung ab, so ist es in einem späteren Kündigungsschutzprozess an den Inhalt der Abmahnung gebunden. Es ist weder berechtigt noch verpflichtet, nochmals die Voraussetzungen dieser Abmahnung zu überprüfen ([§ 325 ZPO](#)).

ArbG Wetzlar, Urteil vom 12.04.1990, 1 Ca 113/90

Werden in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen gleichzeitig gerügt und treffen davon nur einige (aber nicht alle) zu, so muss das Abmahnungsschreiben auf Verlangen des Arbeitnehmers vollständig aus der Akte entfernt werden und kann nicht teilweise aufrechterhalten bleiben. Es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er stattdessen eine auf die zutreffenden Pflichtverletzungen beschränkte Abmahnung aussprechen will.

BAG, Urteil vom 13.03.1991, 5 AZR 133/90

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer, der wegen eines nicht vertragsgerechten Verhaltens gekündigt werden soll, zunächst abzumahnend; das gilt insbesondere bei Störungen im Verhaltens- und Leistungsbereich. Abmahnung bedeutet, dass der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise seine Beanstandungen vorbringt und damit deutlich - wenn auch nicht *expressis verbis* - den Hinweis verbindet, im Wiederholungsfall sei der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Entbehrlich ist eine Abmahnung nur dann, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorgelegen haben, aufgrund derer eine Abmahnung als nicht erforderlich angesehen werden durfte.

BAG, Urteil vom 17.02.1994, 2 AZR 616/93

Eine Abmahnung ist entbehrlich, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorgelegen haben, aufgrund derer eine Abmahnung als nicht erfolgversprechend angesehen werden durfte. Dies ist besonders dann anzunehmen, wenn erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer gar nicht gewillt ist, sich vertragsgerecht zu verhalten. Kannte der Arbeitnehmer die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens, setzt er aber trotzdem hartnäckig und uneinsichtig seine Pflichtverletzungen fort, dann läuft die Warnfunktion der Abmahnung leer. Da der Arbeitnehmer erkennbar nicht gewillt ist, sein Verhalten zu ändern, müsste der Arbeitgeber auch bei Ausspruch einer Abmahnung mit weiteren erheblichen Pflichtverletzungen rechnen.

BAG, Urteil vom 18.05.1994, 2 AZR 626/93

Auch bei Störungen im Vertrauensbereich ist jedenfalls dann vor der Kündigung eine Abmahnung erforderlich, wenn es um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers geht und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann.

BAG, Urteil vom 04.06.1997, 2 AZR 526/96

Soweit zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach [§ 626 BGB](#) wegen Verletzung von Verhaltenspflichten durch den Arbeitnehmer eine vorherige (vergebliche) Abmahnung erforderlich ist, müssen der abgemahnte und der zur Kündigung herangezogene Pflichtverstoß gleichartig sein.

Gleichartig sind Pflichtverletzungen in diesem Sinne nicht nur dann, wenn es sich um identisches Fehlverhalten handelt, sondern bereits dann, wenn die Pflichtverletzungen unter einem einheitlichen Gesichtspunkt zusammengefasst werden können. Das kann der Fall sein bei abgemahnter Verletzung der Anzeigepflicht bei Krankheit und späterer Weigerung des Arbeitnehmers, während der Arbeitszeit zu einem Gespräch mit dem Vorgesetzten zu erscheinen.

LAG Hessen, Urteil vom 07.07.1997, 16 Sa 2328/96

Trotz vorangehender einschlägiger Abmahnung kann nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ausnahmsweise vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung wegen Arbeitsverweigerung eine erneute Abmahnung im Sinne einer "letzten Warnung" geboten sein, wenn das Arbeitsverhältnis langjährig (18 Jahre) störungsfrei verlaufen ist und die Weigerungshaltung des Arbeitnehmers allein auf arbeitsbedingten Problemen in der Zusammenarbeit mit einem Kollegen beruht.

LAG Hamm, Urteil vom 25.09.1997, 8 Sa 557/97

Auch nach der Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ist der Arbeitnehmer nicht gehindert, einen Anspruch auf Widerruf der in der Abmahnung abgegebenen Erklärungen gerichtlich geltend zu machen.

BAG, Urteil vom 15.04.1999, 7 AZR 716/97

Auch im Ausbildungsverhältnis bedarf es bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, deren Rechtswidrigkeit dem Auszubildenden ohne weiteres erkennbar und bei denen eine Hinnahme durch den Ausbildenden offensichtlich ausgeschlossen ist, vor dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung keiner Abmahnung.

BAG, Urteil vom 01.07.1999, 2 AZR 676/98

Die Wirksamkeit einer Kündigung aus Gründen in dem Verhalten des Arbeitnehmers setzt außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes in der Regel nicht voraus, dass dem Arbeitnehmer zuvor eine vergebliche Abmahnung erteilt wurde.

BAG, Urteil vom 21.02.2001, 2 AZR 579/99

Zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weitere Konsequenzen folgen, können die Warnfunktion der Abmahnungen abschwächen. Der Arbeitgeber muss dann die letzte Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestalten, um dem Arbeitnehmer klar zu machen, dass weitere derartige Pflichtverletzungen nunmehr zum Ausspruch einer Kündigung führen werden.

BAG, Urteil vom 15.11.2001, 2 AZR 609/00

Alkoholmissbrauch

Ein nicht auf Alkoholabhängigkeit beruhender Alkoholmissbrauch im Betrieb ist an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 26.01.1995, 2 AZR 649/94

Eine verhaltensbedingte Kündigung wegen unentschuldigter Fehltage setzt regelmäßig schuldhaftes, vorwerfbares Verhalten des Arbeitnehmers voraus.

Eine aus verhaltensbedingten Gründen wegen unentschuldigter Fehltage ausgesprochene Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der seit Jahren an chronischer Alkoholsucht leidet, ist regelmäßig sozial ungerechtfertigt, wenn die Fehltage ihre Ursache in der krankhaften Alkoholabhängigkeit haben und der Arbeitnehmer infolge seiner nicht beherrschbaren Alkoholkrankheit sein Verhalten nicht zu kontrollieren vermag. Der Arbeitgeber, der sich im Kündigungsschutzprozess allein auf einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund beruft, hat aufgrund der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast zu widerlegen, dass die Alkoholabhängigkeit ursächlich für das Fehlverhalten des Arbeitnehmers gewesen ist. Dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Entziehungskur wieder rückfällig geworden ist, da die krankhafte Alkoholabhängigkeit auch nach einer Therapie fortbesteht.

LAG Hamm, Urteil vom 15.01.1999, 10 Sa 1235/98

Gleitzeitmanipulation

Überträgt ein Arbeitgeber den Nachweis der täglich bzw. monatlich geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst (Selbstaufzeichnung) und füllt der Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies einen schweren Vertrauensbruch dar, der insbesondere, wenn damit ein persönlicher Vorteil angestrebt wird, nicht nur zur ordentlichen, sondern sogar zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen kann.

BAG, Urteil vom 13.08.1987, 2 AZR 629/86

Kündigung wegen begangener Straftaten

Straftaten, die der öffentlich Bedienstete – wenn auch im Privatbereich – begeht, können wegen §§ 6, 8 BAT aus verhaltensbedingten Gründen jedenfalls eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 20.11.1997, 2 AZR 643/96

Nebentätigkeit allgemein

Selbst wenn der Arbeitnehmer vertraglich zur Unterlassung jeglicher nicht genehmigter Nebentätigkeit verpflichtet ist, bedeutet ein Verstoß hiergegen nicht ohne weiteres eine kündigungsrelevante Vertragspflichtverletzung.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind nämlich solche Klauseln dahin auszulegen, dass nur die Nebentätigkeiten verboten sind, an deren Unterlassung der Arbeitgeber aus Wettbewerbsgründen ein berechtigtes Interesse hat oder die ein solches Ausmaß haben, dass der Arbeitnehmer seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ordnungsgemäß nachkommen kann.

BAG, Urteil vom 26.08.1976, DB 1977, 544

Nebentätigkeit bei Krankheit

Ein Arbeitnehmer darf keine Nebentätigkeit verrichten, welche den Interessen seines Arbeitgebers aus Gründen des Wettbewerbs zuwiderläuft, und auch keine Nebentätigkeit in einem Ausmaß übernehmen, dass er seine Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann.

Nebentätigkeiten sind jedoch grundsätzlich hinzunehmen, soweit sie weder aus wettbewerblichen Gründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen noch durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer ist nur verpflichtet, sich so zu verhalten, dass er möglichst bald wieder gesund wird, und hat alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögern könnte.

Nur ein Verhalten, durch welches der Heilungsprozess während einer Behandlung verzögert wird, könnte eine Kündigung rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 13.11.1979, 6 AZR 934/77

Nebentätigkeit während des Urlaubs

Handelt ein Arbeitnehmer der Pflicht nach [§ 8 BUrlG](#) zuwider, während des gesetzlichen Mindesturlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit zu leisten, begründet dies weder ein Recht des Arbeitgebers, die Urlaubsvergütung zu kürzen, noch entfällt damit der Anspruch auf Urlaubsvergütung.

Die Pflichten des Arbeitgebers nach §§ 1, [3 BUrlG](#) zur Urlaubsgewährung und dementsprechend zur Fortzahlung der Vergütung während des Urlaubs stehen nicht unter der Einschränkung, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht erwerbstätig ist.

Eine Rückzahlungsverpflichtung kann der Arbeitgeber nicht erreichen. In Betracht kommen ggf. Ansprüche des Arbeitgebers auf Schadensersatz, auf Unterlassung der Erwerbstätigkeit sowie die Möglichkeit, wegen der Urlaubserwerbstätigkeit das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu beenden.

Durch tarifvertragliche Regelungen kann ein Anspruch des Arbeitgebers auf Rückgewähr von Urlaubsentgelt nur im Umfang des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus zu gewährenden Urlaubs begründet werden.

Die zeitliche Lage des Urlaubs hat grundsätzlich für das Bestehen eines solchen Rückzahlungsanspruchs keine Bedeutung.

BAG, Urteil vom 25.02.1988, 8 AZR 596/85

Prüfung von Umsetzungsmöglichkeiten

Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Arbeitnehmer an anderer Stelle des Betriebs eingesetzt werden kann.

BAG, Urteil vom 22.07.1982, 2 AZR 30/81

Stempelkartenmissbrauch

Das Stempeln der Stechkarte für einen Dritten berechtigt den Arbeitgeber in der Regel, dem unbefugt stempelnden Arbeitnehmer gegenüber jedenfalls eine fristgerechte Kündigung auszusprechen.

LAG Berlin, Urteil vom 06.06.1988, 9 Sa 26/88

Unentschuldigtes Fehlen

Wiederholtes unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers nach Abmahnung ist an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) zu rechtfertigen.

In diesem Fall ist es nicht für die Eignung als verhaltensbedingter Kündigungsgrund erheblich, sondern im Rahmen der abschließenden Interessenabwägung zusätzlich für den Arbeitnehmer belastend, wenn es neben der Störung im Leistungsbereich außerdem noch zu nachteiligen Auswirkungen im Bereich der betrieblichen Verbundenheit (Betriebsablaufstörungen, Betriebsordnung, Betriebsfrieden) gekommen ist.

BAG, Urteil vom 17.01.1991, 2 AZR 375/90

Im Rahmen der bei einer verhaltensbedingten Kündigung und bei der Prüfung deren sozialen Rechtfertigung gebotenen Interessenabwägung ist erheblich, ob es neben der Nichterfüllung der Vertragspflichten (hier: mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen) auch noch zu nachteiligen Auswirkungen im Bereich des Arbeitgebers gekommen ist. Ist eine ordentliche Kündigung durch Gründe im Verhalten an sich sozial gerechtfertigt, so erfordert eine hierauf gestützte Kündigung gleichwohl noch eine Interessenabwägung. Im Rahmen der bei einer verhaltensbedingten Kündigung und bei der Prüfung deren sozialer Rechtfertigung gebotenen Interessenabwägung ist – ähnlich wie bei der Interessenabwägung bei einer außerordentlichen Kündigung erheblich, ob es neben der Nichterfüllung der Vertragspflichten auch noch zu nachteiligen Auswirkungen im Bereich des Arbeitgebers gekommen ist. Auch in diesem Bereich liegt eine konkrete Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses nicht schon dann vor, wenn der Arbeitsablauf, dessen Organisation oder der Betriebsfrieden abstrakt oder konkret „gefährdet“ sind, sondern nur dann, wenn es insoweit auch zu einer Störung gekommen ist.

BAG, Urteil vom 27.05.1993, 2 AZR 631/92

Unerlaubte Einsichtnahme in Personalakten und Gehaltsunterlagen

Die unerlaubte Einsichtnahme von Mitarbeitern in Personalakten und/oder Gehaltsunterlagen ihrer Arbeitskollegen im Betrieb kann eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Eine vorangehende, einschlägige Abmahnung ist regelmäßig nicht erforderlich. Der unerlaubte Einblick in die Personal- und Gehaltsdaten Dritter stellt einen schwerwiegenden Vertrauensbruch und Eingriff in geschützte Daten dar. Außerdem kann dadurch der Betriebsfrieden beträchtlich gestört werden.

Zur Rechtfertigung der Kündigung ist nicht erforderlich, dass die Personalakten verschlossen aufbewahrt wurden. Der Arbeitgeber muss durch die Art der Aufbewahrung den Mitarbeitern allerdings deutlich machen, dass diese Unterlagen für sie tabu sind. Dazu reicht es regelmäßig aus, wenn die Personalunterlagen im Dienstzimmer des Personal- oder Geschäftsleiters in einem Schrank getrennt untergebracht sind.

ArbG Marburg, Urteil vom 27.05.1994, 2 Ca 514/93

Verletzung von Unfallvorschriften

Der Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, Unfallverhütungsvorschriften stets zu beachten, ist grundsätzlich geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. In der Regel wird ihr eine Abmahnung vorauszugehen haben. Dies gilt vor allem dann, wenn eine Unterweisung durch Vorgesetzte nicht stattgefunden hat und die Pflichtverletzung nicht besonders schwerwiegend ist.

LAG Hamm, Urteil 11.09.1997, 12 Sa 964/97

Verspätete Krankmeldung

Dem Arbeitgeber ist Arbeitsunfähigkeit so bald wie möglich anzuzeigen. Im Rahmen dieser Unterrichtungspflicht ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Der Arbeitnehmer darf nicht mit der Anzeige warten, bis eine ärztliche Diagnose vorliegt.

Auch die Verletzung dieser Anzeigepflicht kann ein Grund für die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung sein.

BAG, Urteil vom 31.08.1989, 2 AZR 13/89

Die schuldhafte, vergeblich abgemahnte Verletzung der Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 16.08.1991, 2 AZR 604/90

Verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz

Wiederholt verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz trotz vorheriger Abmahnung kann eine fristgerechte Kündigung rechtfertigen.

Unterhaltungspflichten eines Arbeitnehmers sind bei der Überprüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung grundsätzlich in die Interessenabwägung mit einzubeziehen.

Von einem einschlägig abgemahnten Arbeitnehmer muss erwartet werden, dass er in einem erhöhten Maße Vorsorge gegen die Wiederholung von Verspätungen trifft.

BAG, Urteil vom 27.02.1997, 2 AZR 302/96

Wiederholtes, schuldhaft verspätetes Erscheinen eines Arbeitnehmers im Betrieb ist als Verletzung der Arbeitspflicht nach vorheriger Abmahnung grundsätzlich dazu geeignet, eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen.

LAG Hamm, Urteil vom 18.10.1997, 18 Sa 539/97
