

Fristlose Kündigung – aktuelle Beispiele aus der Praxis

Eine beharrliche Arbeitsverweigerung, die eine fristlose Kündigung zur Folge haben kann, liegt vor, wenn sich ein Mitarbeiter weigert, bei Verabschiedung von Telefonkunden auf den Zusatz zu verzichten: „Jesus hat Sie lieb“. Will der Mitarbeiter eine Kündigung abwenden, muss er plausibel darlegen, dass seine Haltung auf einer für ihn zwingenden Verhaltensregel beruht, gegen die er nicht ohne ernste Gewissensnot handeln könnte. (LAG Hamm vom 20.4.2011, Az 4 Sa 2230/10; Arbeitsrechtliche Entscheidungen 04/11 S. 246)

Erwiesener Abrechnungs- oder Spesenbetrug stellen stets einen Grund für eine fristlose Kündigung dar, auch wenn es sich um einen langjährigen Mitarbeiter, um einen einmaligen Vorfall und einen geringen Betrag handelt. (Arbeitsgericht Frankfurt/Main vom 16.6.2010, 7 Ca 10541/09, Arbeitsrechtliche Entscheidungen, 04/11, S. 245). Viele Arbeitgeber setzen auf diesen Kündigungsgrund und durchforsten Abrechnungsunterlagen von Mitarbeitern, von denen sie sich trennen wollen. Deshalb sollte man sich nie zum Abrechnungsbetrug hinreißen lassen, auch wenn es die anderen auch machen, wie es oft heißt. Die Kündigung ist eine Entscheidung des Arbeitgebers. Er kann deswegen kündigen, muss aber nicht. Bei einem wichtigen Mitarbeiter, der Sympathieträger ist, wird man ein Auge zudrücken. Bei dem, von dem man sich trennen will, nicht.

Unzulässige private Nutzung betrieblicher EDV-Einrichtungen können ein so gravierendes Fehlverhalten darstellen, dass eine fristlose Kündigung zulässig sein kann, insbesondere durch Herbeiführen von Vireninfiltration, Rufschädigungen des Arbeitgebers, zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber, erhebliche Zweckentfremdung von Arbeitszeit. Das unzulässige Versenden von eMails mit pornographischem Inhalt muss keinen Kündigungsgrund darstellen. Ohne vorherige Abmahnung ist Kündigung nicht gerechtfertigt, wenn die erwachsenen Empfänger sich nicht in ihrer Intimsphäre verletzt gefühlt haben, keine finanziellen Schäden eingetreten oder sonst feststellbare Nachteile für den Arbeitgeber eingetreten sind. (LAG Hamm vom 9.7.2010, 13 TaBV 28/10, Arbeitsrechtliche Entscheidungen, 04/11, S. 243)

Dieser Beitrag stellt keine Rechtsberatung im Einzelfalle dar, sondern lediglich eine allgemeine, unverbindliche Rechtsinformation, für die keine Haftung übernommen wird und die keine anwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzt.