

Checkliste 4

Kündigungssachverhalt: Verhaltensbedingte Kündigung

1. Allgemeine Angaben, siehe Checkliste 1
2. Tatsachen, aus denen die Verletzung arbeitsvertraglicher Haupt- oder Nebenpflichten hervorgeht
 - genaue Sachverhaltsdarstellung (ggf. mit Vorgeschichte)
 - Angabe der Beweismittel bei Bestreiten des Arbeitnehmers
 - Mitteilung feststehender entlastender Tatsachen
 - Verschulden des Arbeitnehmers
3. tatsächlicher Eintritt einer Störung mit nachteiligen Auswirkungen im Bereich des Arbeitgebers und Arbeitsverhältnisses, z.B.
 - Betriebsablaufstörungen, Vermögensschaden, Imageverlust, Rufschädigung
 - nachteilige Auswirkungen auf Kollegenkreis (z.B. Unmutsbekundungen wg. erforderlicher Überstunden)
4. Mitteilung der negativen Zukunftsprognose (Wiederholungsgefahr)
 - Schwere der Vertragsverletzung, Differenzierung zwischen Vertrauens- und Leistungsbereich
 - bereits erteilte Abmahnungen und Informationen über vorliegende Gendarstellungen (jeweils in Kopie)
6. Ausführungen zum Ultima-Ratio-Prinzip
 - keine zumutbare anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit durch Versetzung oder Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen
 - Vorrang der Abmahnung bzw. Umstände für die Entbehrlichkeit der Abmahnung
7. Interessenabwägung
 - Art, Schwere und Häufigkeit der Pflichtverletzung
 - Verschuldensgrad, Vorwerfbarkeit
 - Mitverschulden des Arbeitgebers
 - Nachteilige Auswirkungen für Arbeitgeber bzw. Kollegen (s.o.)
 - Dauer des ungestörten Arbeitsverhältnisses