

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

Beim Thema Kündigung schwirrt vielen Arbeitnehmern sofort die „fristlose Kündigung“ im Kopf herum. Job weg - jetzt sofort. Doch das ist eher die Ausnahme als die Regel. Tatsächlich gibt es in Deutschland vor allem vier Hauptformen der Kündigung, die alle unterschiedliche Begründungen und Voraussetzungen benötigen:

- Die betriebsbedingte Kündigung
- Die personenbedingte Kündigung
- Die verhaltensbedingte Kündigung
- Die fristlose Kündigung

Alle diese Kündigungsformen schlüsseln wir Ihnen hier im Folgenden auf und erklären Hintergründe und Voraussetzungen dazu. Los geht es mit einer der häufigsten Formen...

Die betriebsbedingte Kündigung

Nichts falsch gemacht und trotzdem den Job verloren: Das ist das Horrorszenario der betriebsbedingten Kündigung.

Bevor Sie sich Sorgen machen: Eine allgemeine wirtschaftliche Schiefelage des Unternehmens oder Umsatzeinbrüche reichen als Begründung für eine betriebsbedingte Kündigung allerdings nicht aus. Dazu muss der Arbeitgeber konkrete Gründe und Zahlen präsentieren können.

Die Hürde für eine betriebsbedingte Kündigung ist vom Gesetzgeber absichtlich so hoch angesetzt. Der besondere Kündigungsschutz beispielsweise für Betriebsrat, Schwangere oder Menschen mit einer Behinderung gilt natürlich auch hier.

Um eine betriebsbedingte Kündigung berechtigt auszusprechen, müssen grundsätzlich vier Voraussetzungen erfüllt sein. Trifft auch nur eine der Voraussetzung nicht zu, ist die betriebsbedingte Kündigung insgesamt ungültig.

- **Betriebliche Erfordernisse**
Hierunter fallen beispielsweise Verlagerungen von Abteilungen, die Abstoßung und Schließung ganzer Betriebszweige oder die Insolvenz des Unternehmens. Wie bereits erwähnt muss der Arbeitgeber hier konkrete Zahlen und Gründe vorweisen können. Das Problem: Diesen Nachweis muss er erst vor Gericht bringen,

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

solange Sie also nicht gegen die Kündigung klagen, wissen Sie nicht, ob die Aussagen des Unternehmens diesbezüglich stimmen. Und noch eine Voraussetzung muss die Kündigung erfüllen: Dringlichkeit. Ist die Kündigung nicht dringlich, muss der Arbeitgeber nach einer Möglichkeit der Weiterbeschäftigung suchen.

- **Keine Weiterbeschäftigung möglich**

Eine Verlagerung oder Werksschließung allein rechtfertigt auch noch keine betriebsbedingte Kündigung. Selbst wenn der aktuelle Arbeitsplatz wegfällt, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter zunächst weiterbeschäftigen und nach freien internen Arbeitsplätzen suchen. Als „frei“ gelten dabei Arbeitsplätze, die aktuell oder bis zum Ende der Kündigungsfrist zu besetzen sind. Einzige Voraussetzung: Der Arbeitsplatz muss gleichwertig sein. Ist eine Vertragsänderung für den Wechsel erforderlich, gilt der Arbeitsplatz als nicht frei.

- **Interessenabwägung**

Der Name verrät es bereits: Hier werden die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgewogen. Nur wenn sich daraus ergibt, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers – auf dem aktuellen oder einem anderen freien Arbeitsplatz – wirtschaftlich und unternehmerisch nicht sinnvoll ist, fällt die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers aus.

- **Sozialauswahl**

Bei der Sozialauswahl geht es darum, welche Mitarbeiter den größten Hilfebedarf haben. Vereinfacht formuliert heißt das: Wer jung, gut ausgebildet und erst kurz beim Unternehmen angestellt ist, muss zuerst gehen. Dabei muss der Arbeitgeber vier Kriterien – Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung – berücksichtigen. Das erklärt auch, warum Familienväter und -mütter häufig erst spät betriebsbedingt gekündigt werden.

Da auch Arbeitgeber diese Voraussetzungen nicht immer genau kennen – oder es einfach darauf ankommen lassen – werden jährlich zahlreiche ungültige Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen. Hier hilft meist nur der Gang vor das Arbeitsgericht.

Sobald Sie von Ihrem Arbeitgeber erfahren, dass Ihnen eine betriebsbedingte Kündigung bevorsteht – eine solche Vorwarnung ist

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

nicht nötig oder vorgeschrieben – sollten Sie umgehend mit Ihrem Chef sprechen. Weisen Sie ihn ausdrücklich – idealerweise schriftlich – darauf hin, dass Sie zu Umschulungen und Weiterbildungen bereit sind, um einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen zu übernehmen. Ist diese Bereitschaft vorhanden, erweitert sich die Bandbreite der "freien" Arbeitsplätze, die für eine Weiterbeschäftigung geeignet sind, enorm.

Nach Erhalt der betriebsbedingten Kündigung in Schriftform (nur sie ist – wenn überhaupt – rechtsgültig) sollten Sie umgehend persönlich bei der Arbeitsagentur vorstellig werden und sich Arbeit suchend melden. Es spielt dabei keine Rolle wie lange Ihre Kündigungsfrist ist. Versäumen Sie eine zeitnahe Meldung – die in der Regel nach spätestens zwei bis drei Tagen erfolgt sein muss – kann Ihnen eine Sperrfrist von einer Woche oder länger für das Arbeitslosengeld drohen.

Nach Ihrem Besuch beim Arbeitsamt beginnt dann ein wichtiger Entscheidungsprozess für Sie: Nach Erhalt der Kündigung haben Sie genau drei Wochen Zeit, um Kündigungsschutzklage gegen die betriebsbedingte Kündigung einzureichen.

Diese ist vor allem dann sinnvoll, wenn Sie der Überzeugung sind, dass die Kündigung ungültig ist und Sie auf eine Abfindung spekulieren. Wichtig: Ihre Überzeugung, die Kündigung sei ungültig, ist keine Garantie für den Erfolg. Eine anwaltschaftliche Beratung ist vor dem Gang zum Gericht auf jeden Fall angebracht.

Die personenbedingte Kündigung

Eine weitere Form der Kündigung ist die sogenannte "personenbedingte Kündigung". Durch sie kann ein Arbeitsvertrag aufgelöst und die Zusammenarbeit beendet werden - aber auch nur, wenn entsprechende Voraussetzungen erfüllt sind.

Durch das Kündigungsschutzgesetz stellt sich das Arbeitsrecht auf die Seite von Mitarbeitern und verhindert, dass Arbeitnehmer einfach so, grundlos und willkürlich gekündigt werden können. So kann ein Chef seinem Mitarbeiter nicht einfach eine Kündigung auf den Tisch knallen und diesen rausschmeißen. Das Gesetz gilt in der Regel dann, wenn in einem Unternehmen mehr als zehn Mitarbeiter angestellt sind und der Arbeitnehmer bereits mindestens sechs Monate beschäftigt ist. Bei

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

Kleinbetrieben oder noch kurzer Betriebszugehörigkeit kann es anders aussehen.

Greift der Kündigungsschutz, benötigen Arbeitgeber auch für eine ordentliche Kündigung einen Grund, um das Arbeitsverhältnis wirksam beenden zu können. Das bedeutet, ein Unternehmen kann nicht einfach die Kündigung aussprechen und den Arbeitsvertrag zum Ende der Kündigungsfrist auslaufen lassen, sondern muss nachweisen, dass wirklich ein triftiger Grund hinter der Kündigung steht, damit diese rechtlich wirksam wird.

Die personenbedingte Kündigung ist ein solch rechtlich zulässiger Kündigungsgrund. Ausgesprochen werden kann diese Form der Kündigung, wenn die Gründe für die Ursachen "in der Person des Mitarbeiters" liegen.

Ein häufiges Missverständnis ist, dass eine personenbedingte Kündigung an die Leistung eines Arbeitnehmers geknüpft sei. Dies ist nicht der Fall. Fällt ein Mitarbeiter wiederholt durch schlechte Ergebnisse auf, liefert dies noch lange keinen Grund für eine personenbedingte Kündigung!

Vielmehr kann die personenbedingte Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer, aufgrund seiner Eigenschaften oder Fähigkeiten, nicht mehr in der Lage ist, die Aufgaben aus seinem Arbeitsvertrag zu erfüllen.

Dabei sind für eine wirksame personenbedingte Kündigung vier Voraussetzungen nötig:

- **Negative Prognose**

Eine personenbedingte Kündigung ist nicht möglich, wenn sie sich nur auf etwas bezieht, das in der Vergangenheit passiert und bereits vorbei ist. Will ein Arbeitgeber sie aussprechen, muss eine sogenannte Negativprognose gegeben sein. Das bedeutet, dass in Zukunft keine Besserung der Situation zu erwarten ist. Ein Mitarbeiter wird also voraussichtlich auch weiterhin nicht die Eigenschaften und Fähigkeiten besitzen, seinen Pflichten nachzukommen.

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

- **Keine mildereren Mittel**

Wie bei anderen Kündigungen sieht die Gesetzgebung auch die personenbedingte Kündigung als letzten Weg vor. Zunächst müssen vom Unternehmen also mildere Mittel geprüft werden. Gemeint ist damit vor allem die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz, der den Eignungen entspricht oder auch eine Umschulung, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

- **Interessenbeeinträchtigung**

Um zu einer personenbedingten Kündigung greifen zu können, muss nachgewiesen werden, dass die Interessen des Arbeitgebers durch die fehlenden Leistungen des Mitarbeiters tatsächlich beeinträchtigt werden. Eine solche Interessenbeeinträchtigung kann beispielsweise gegeben sein, wenn der Betriebsablauf erheblich gestört, weil die mangelnde Leistung nicht ausgeglichen werden kann. Aber auch wenn dem Unternehmen finanzielle Belastungen entstehen, kann dies die wirtschaftlichen Interessen beeinträchtigen.

- **Interessenabwägung**

Zu guter Letzt muss, wenn alle drei anderen Voraussetzungen erfüllt sind, noch eine sogenannte Interessenabwägung durchgeführt werden. Dabei müssen sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die des Mitarbeiters betrachtet und verglichen werden. Insbesondere muss dabei auf die Beschäftigungsdauer und auch der Verlauf des Arbeitsverhältnisses betrachtet und berücksichtigt werden. Nur wenn eine gründliche Abwägung zeigt, dass die Interessen des Arbeitgebers überwiegen, kann eine personenbedingte Kündigung erfolgen.

Ohne weiteres können Sie also nicht von einer personenbedingten Kündigung getroffen werden und sie müssen in der Regel auch nicht befürchten, dass diese sie überraschend und unvorbereitet trifft. Meist gibt es bereits eine längere Vorgeschichte, die erst im Endergebnis zu einer Kündigung führt.

Dennoch kommt es in der Praxis immer wieder zu Situationen, die eine personenbedingten Kündigungen nach sich ziehen. Wir haben die häufigsten Beispiele einmal aufgelistet:

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

- Längere oder wiederholte Krankheit des Mitarbeiters
- Verlust der Berufsausübungserlaubnis – etwa der Approbation
- Haftstrafe im Gefängnis
- Keine Arbeitserlaubnis
- Keine persönliche oder fachliche Eignung

Auch nach dieser Kündigung haben Sie die Möglichkeit, bis zu drei Wochen nach Erhalt der Kündigung eine Kündigungsschutzklage einzureichen und sich gegen die Kündigung zu wehren. Im Verlauf dieser Klage entscheidet ein Arbeitsgericht, ob die personenbedingte Kündigung wirksam und rechtskräftig ist. Es werden dann noch einmal alle Voraussetzungen geprüft.

Die verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung hat ihre Begründung - wie der Name schon anzeigt - im Verhalten des Mitarbeiters. Oder anders formuliert: Bei einer verhaltensbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer ein steuerbares Fehlverhalten begangen. Wäre er zum Beispiel ständig krank, dann kann er nichts dafür, schadet dem Unternehmen aber dauerhaft. Hier könnte allenfalls eine personenbedingte Kündigung (siehe oben) die Folge sein.

Erscheint der Arbeitnehmer aber wiederholt nicht zur Arbeit, ohne einen triftigen Grund für seine Abwesenheit vorzulegen, dann begeht er ein steuerbares Fehlverhalten. Mögliche Konsequenz: eine verhaltensbedingte Kündigung.

Für eine verhaltensbedingte Kündigung müssen jedoch auch wieder mehrere Bedingungen erfüllt sein:

- **Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitspflicht verletzt.**
Er hat die vertraglich vereinbarten Leistungen nicht erbracht oder ist dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht nachgekommen – und zwar durch ein steuerbares Fehlverhalten. Einfacher formuliert: Er hätte seine Arbeitspflicht erfüllen können, hat es aber nicht getan.

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

- **Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar.**
Das Kündigungsschutzgesetz findet nur dann Anwendung, wenn das Unternehmen regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Auch muss der Arbeitsvertrag des Mitarbeiters, dem verhaltensbedingt gekündigt werden soll, mindestens sechs Monate Bestand haben. Zusammengefasst: Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar und treffen auch alle anderen Bedingungen zu, dann ist eine verhaltensbedingte Kündigung rechtens. Findet das Kündigungsschutzgesetz hingegen keine Anwendung, dann darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis sogar ohne besonderen Grund kündigen, sofern es sich nicht um sachfremde oder willkürliche Motive handelt.
- **Die Pflichtverletzung ist rechtswidrig und schuldhaft.**
Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht eindeutig verletzt hat, aber gute Gründe vorweisen kann, die sein Vergehen rechtfertigen – dann ist die verhaltensbedingte Kündigung unwirksam. Beispiel: Der Mitarbeiter erscheint nicht und erhält die verhaltensbedingte Kündigung. Er kann aber für die Zeit seiner Abwesenheit ein ärztliches Attest nachreichen. In dem Fall wird es für den Arbeitgeber schwer, die Kündigung vor Gericht durchzusetzen. Anderes Beispiel: Der Arbeitnehmer kommt zu spät zur Arbeit, kann aber darlegen, dass die S-Bahn an diesem Tag ausgefallen ist. Kann der Arbeitnehmer hingegen keine Rechtfertigung liefern, dann ist sein Vergehen rechtswidrig UND schuldhaft.
- **Die Kündigung ist verhältnismäßig.**
Eine Kündigung ist prinzipiell als "letztes Mittel" anzusehen. Es darf also für den Arbeitgeber kein milderes Mittel geben, mit dem er die Störung des Arbeitsverhältnisses beseitigen kann. Beispiel: Der Arbeitnehmer hat einen bestimmten Kollegen auf dem Kieker und ihn wiederholt beleidigt – aber nur diesen einen. Wird er nun in eine andere Abteilung versetzt, ist davon auszugehen, dass es dort nicht zu Streitereien kommt und das Fehlverhalten passé ist. Eine Versetzung wäre demnach ein geeignetes Mittel und der verhaltensbedingten Kündigung vorzuziehen.
- **Der Arbeitnehmer hat eine Abmahnung erhalten.**
Die Abmahnung soll dem Arbeitnehmer eine Warnung sein und die Möglichkeit geben, sein Verhalten zu ändern. Denn: Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht als Sanktion für vergangene Taten zu verstehen, sondern als Ausdruck einer negativen Prognose. Führt auch die Abmahnung zu keiner

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

Besserung, ist von einer weiteren negativen Prognose auszugehen – die verhaltensbedingte Kündigung also wirksam. Ohne eine vorherige Abmahnung ist es für einen Arbeitgeber schwer, eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen und durchzusetzen. Leichter wird es für ihn dagegen, wenn er eine Abmahnung mit einem Hinweis versieht wie: „Letzte Chance“ oder „Letzte Abmahnung“.

- **Die Interessen sind abgewogen worden.**
Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur in den Fällen vertretbar, in denen das Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung das Interesse des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt. Für Letzteres könnte sprechen, dass der Arbeitnehmer lange Jahre ohne Beanstandung gearbeitet hat, die Wiederholungsgefahr gering ist, sein Vergehen nicht schwerwiegend war oder es keinerlei Schaden für das Unternehmen gibt. Oder auch, wenn er Unterhaltspflichten zu erfüllen hat. Auch Schwangeren und Schwerbehinderten kann nicht ohne Weiteres (verhaltensbedingt) gekündigt werden. Für den Arbeitgeber spricht zum Beispiel, dass die Auswirkungen des Fehlverhaltens erheblich sind oder wenn es wiederholt vorgekommen ist.

Grundsätzlich gilt: Jeder Fall ist anders. Ob eine verhaltensbedingte Kündigung vor Gericht Bestand hat – speziell bei komplizierten Sachverhalten – kann kein Anwalt der Welt vorhersagen. Wir ebenfalls nicht, daher auch der Hinweis: Alle Angaben ohne Gewähr.

Wer aber eine der folgenden Vertragsverletzungen begeht und so seine Arbeitspflicht verletzt, hat ein stark erhöhtes Risiko. Die Liste umfasst die wichtigsten Beispiele und Voraussetzungen. Sie ist aber nicht vollständig. Und: In einigen der aufgeführten Fällen droht sogar eine fristlose Kündigung (siehe nächster Punkt)...

- Arbeitsverweigerung (Nichtbefolgen von Anweisungen)
- Beleidigung von Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden
- Sexuelle Belästigung
- Alkoholkonsum trotz Alkoholverbots am Arbeitsplatz
- Rauchen trotz Rauchverbots
- Private Nutzung von Telefon oder Internet trotz ausdrücklichen Verbots
- Konkurrenzaktivitäten zum Nachteil des Arbeitgebers
- Diebstahl

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

- Unterschlagung
- Verspätung
- Minderleistung (zu langsame oder fehlerhafte Arbeit)
- Verstoß gegen Sicherheitsvorgaben
- Verstoß gegen Compliance-Vorgaben
- Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeitszeit

Und noch ein wichtiger Hinweis: Nach einer verhaltensbedingten Kündigung kann die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrzeit von zwölf Wochen gegen Sie verhängen, weil Sie Ihre Arbeitslosigkeit "vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt" haben. Folge: Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld verringert sich.

Einzige Chance dem zu entgehen: Sie strengen zuvor eine Kündigungsschutzklage an.

Die fristlose Kündigung

Für viele Arbeitnehmer ist sie die Horrorvorstellung schlechthin: die fristlose Kündigung.

Von einem Tag auf den anderen steht man auf der Straße, ist arbeitslos und muss sehen, wie es jetzt weiter geht. Die wichtigste Frage ist jetzt: War die fristlose Kündigung überhaupt rechters?

Die gute Nachricht für Arbeitnehmer: Eine fristlose Kündigung darf nur in besonderen Ausnahmefällen ausgesprochen werden.

Hinzu kommt, dass fast immer zuvor eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, die den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinweist und ihn ermahnt, dass weitere Verstöße Konsequenzen haben werden und auch eine Kündigung nach sich ziehen können.

Zusätzlich zur Abmahnung muss der Arbeitgeber weitere Optionen in Betracht ziehen. So kann der betroffene Mitarbeiter vielleicht in eine andere Abteilung versetzt werden oder es wird eine Kündigung ausgesprochen, bei der die fällige Kündigungsfrist eingehalten wird.

Trotzdem gibt es natürlich einige Verstöße, die in der Tat eine fristlose Kündigung zur Folge haben können. Dazu muss gesagt werden, dass Sie in Ihrem Verhalten schon schwer daneben greifen müssen, um diese

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

wirklich zu rechtfertigen. Für Arbeitnehmer ist es daher nahezu immer ratsam, eine fristlose Kündigung von einem Anwalt auf Rechtmäßigkeit überprüfen zu lassen.

Gerade bei fristlosen Kündigungen müssen Arbeitgeber einiges beachten und machen immer wieder Fehler. Damit Sie wissen, wann Sie mit einer – rechtmäßigen – fristlosen Kündigung rechnen müssen, haben wir einige Fälle gesammelt, in denen diese Form der Kündigung erlaubt ist.

- **Diebstahl**

Wer seinen Arbeitgeber beklaut, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Dabei kommt es nicht auf den Wert der gestohlenen Gegenstände an. Ob Sie Klopapier im Wert von 50 Cent oder einen Computer im Wert von 2000 Euro mitgehen lassen: Entscheidend ist das hinterher fehlende Vertrauen in Sie, wodurch es dem Arbeitgeber unzumutbar wird, die Beschäftigung über die Dauer einer Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten. Dennoch ist auch in diesen Fällen abzuwägen, ob die fristlose Kündigung das richtige Mittel war. Handelt es sich beispielsweise um den ersten Verstoß während einer sehr langen Beschäftigung, sehen Gerichte eine fristlose Kündigung meist als zu harte Strafe an.

- **Beleidigung**

Wenn die Stimmung am Arbeitsplatz auf dem Tiefpunkt ist, träumen viele Arbeitnehmer davon, dem Chef mal so richtig die Meinung zu sagen. Allerdings sollten Sie die Konsequenzen bedenken: In diesem Fall kann eine fristlose Kündigung erlaubt sein. Dies liegt vor allem an der Störung des Betriebsfriedens, was allerdings erst gegeben ist, wenn die Beleidigung grob genug ist, um einen wichtigen Grund darzustellen: "Sie arschloch" reicht oft noch nicht; "Sie Abzocker und Betrüger" aber vielleicht schon. Am besten fahren Sie, wenn Sie auf böse Bemerkung und persönliche Beleidigungen grundsätzlich verzichten. Ist auch nicht professionell.

- **Sexuelle Belästigung**

Genau wie eine Beleidigung stört auch eine sexuelle Belästigung den Betriebsfrieden und kann mit einer fristlosen Kündigung bestraft werden. Darüberhinaus handelt es sich um eine Straftat, die weitere Konsequenzen nach sich ziehen kann. Wird Ihr Flirt

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

am Arbeitsplatz erwidert, ist erst einmal nichts dagegen einzuwenden. In allen anderen Fällen sollten Sie die Privatsphäre Ihrer Kollegen respektieren und sofort den nötigen Abstand einhalten.

- **Rufschädigung**

Vor einiger Zeit kam der Fall eines Auszubildenden zu zweifelhafter Berühmtheit. Er hinterließ auf Facebook einen abstoßenden Kommentar zum Thema Flüchtlinge. Sein Arbeitgeber reagierte prompt und kündigte fristlos - zurecht, wie die Arbeitsrichter urteilten. Solche Aussagen sind nicht nur strafrechtlich relevant, sondern können nachhaltig den Ruf des Arbeitgebers schädigen. Dieser muss sich das Verhalten aber nicht gefallen lassen. Grundlage hierfür ist die sogenannte Treuepflicht aus § 241 II BGB. Hier ist geregelt, dass der Arbeitnehmer ruf- und kreditschädigende Aussagen zu unterlassen hat.

- **Betriebsespionage**

Arbeitnehmer sind verpflichtet, Betriebsgeheimnisse zu wahren. Dazu zählt natürlich ganz besonders, dass diese nicht an die Konkurrenz weitergegeben werden. Wird ein Mitarbeiter dennoch bei der Betriebsespionage erwischt, droht die fristlose Kündigung. Auch hier ist das Vertrauensverhältnis nachhaltig beschädigt, wodurch es unzumutbar wäre, den Arbeitnehmer weiterhin zu beschäftigen. Auch hier können möglicherweise weitere strafrechtliche Konsequenzen ins Haus stehen, da die Weitergabe von Betriebsgeheimnissen in schweren Fällen sogar mit Freiheitsstrafe geahndet werden kann.

Sie sehen: Es muss sich jemand schon schwer daneben benehmen und (nahezu) kriminell werden, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Leider kommt Sie aber vor.

Falls Sie sich noch weiter über das Thema Kündigung, Kündigungsschreiben oder Kündigungsschutzklage informieren wollen: Auch hierzu finden Sie auf der Karrierebibel viele Ratgeber und Dossiers. Zum Beispiel hier:

- **Kündigung:**
<https://karrierebibel.de/kuendung/>
- **Kündigungsschreiben:**
<https://karrierebibel.de/kundigungsschreiben-muster/>

Ratgeber Kündigung

Das sind die 4 wichtigsten Kündigungsformen

- Kündigungsschutzklage:
<https://karrierebibel.de/kuendigungsschutzklage/>