

Arbeitsrecht

(Nr. 14/2008)

Rechtsprechung zu BGB § 626

Außerordentliche Kündigung und Abmahnung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg entschied:

Ein Grund an sich für eine außerordentliche Kündigung kann schon dann bestehen, wenn in der Vergangenheit zwar keine pflichtwidrige Arbeitsverweigerung vorliegt, diese aber im Kündigungszeitpunkt für die Zukunft ernsthaft angekündigt wird.

Die Ankündigung des Arbeitnehmers kann eine ausreichende Basis für die Prognose einer zukünftig befürchteten Störung (im Leistungsbereich) sein.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung ist eine neuerliche Abmahnung entbehrlich, wenn eine Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall in einer vorausgegangen rechtswidrigen Abmahnung ausgesprochen worden ist.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg

vom 16. Oktober 2007

Aktenzeichen: 7 Sa 233/07

Vorinstanz: ArbG Bamberg

Veröffentlicht:

Info LAG; Juris

01.05.2008