

Arbeitsrecht

(Nr. 20/2008)

Rechtsprechung zu KSchG § 1 Abs. 1, Abs. 2

Abmahnung; verhaltensbedingte Kündigung - Zukunftsprognose

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg entschied:

- 1. Eine im Rahmen einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung vorzunehmende Zukunftsprognose (im Rahmen der Prüfung des Grundes an sich) kann auch dann negativ sein, wenn zwar keine Wiederholungstat nach einer rechtmäßigen Abmahnung vorliegt, sondern eine Ersttat nach einem klaren Hinweis des Arbeitgebers, dass er ein bestimmtes Fehlverhalten mit einer Kündigung beantworten werde.**
- 2. Umstände in der Person des Arbeitnehmers können im Rahmen der Prüfung des für eine rechtmäßige Weisung zu beachtenden billigen Ermessens (§§ 106, 6 Abs. 2 GewO) nur berücksichtigt werden, wenn sich der Arbeitnehmer bei Erteilung der Weisung auf sie beruft; ein Nachschieben solcher persönlicher Umstände ist rechtlich unbeachtlich.**
- 3. Für die Gewichtung des Interesses des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt es auch auf den Umfang der bei Unterlassen einer Kündigung zu befürchtenden Störungen an. Auch bei nur einmaligem vergangenem Fehlverhalten ist die Prognose wiederholter Verhaltensverletzungen in unbestimmt vielen Fällen zulässig.**

Beschluß des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
vom 09. Januar 2007
Aktenzeichen: 7 Sa 79/06
Vorinstanz: ArbG Nürnberg

Veröffentlicht:
Info LAG; Juris
01.05.2008