

## **Fristlose Kündigung Arbeitsvertrag: Einzelne Kündigungsgründe**

### **Folgende Kündigungsgründe können eine fristlose Kündigung (aoKü) rechtfertigen:**

- **Anzeigen gegen Arbeitgeber** sind als Treuepflichtverletzungen anzusehen, die dem Arbeitgeber das Recht zur aoKü geben können. Ausnahme: Anzeige schwerwiegender Straftaten.
- **Arbeitsbummelei, Arbeitsverweigerung** - auch unverschuldete Fehlzeiten können eine ordentliche oder aoKü rechtfertigen. Bei (erheblichen) Fehlzeiten, die die Länge des Urlaubs oder der Kündigungsfrist erreichen, ist zumeist eine außerordentliche Kündigung berechtigt. Willkürliche Fehlzeiten berechtigen schon früher aoKü. Regelmäßige Unpünktlichkeit trotz mehrfacher Abmahnung kann Grund zur aoKü sein, wenn die Unpünktlichkeit den Grad einer beharrlichen Arbeitsverweigerung erreicht. Grund zur aoKü kann ferner sein, wenn sich ein Arbeitnehmer trotz Verbotes vom Arbeitsplatz entfernt oder sich eine Arbeitsbefreiung erschleicht, um einer beruflichen Nebentätigkeit nachzugehen.
- **Arbeitsschutzbestimmungen** - ihre wiederholte Verletzung kann die aoKü rechtfertigen. Entscheidend ist der Grad der heraufbeschworenen Gefahr, nicht der Schadenseintritt.
- **Außerdienstliches Verhalten** kann die aoKü erlauben, wenn es direkt oder indirekt auf den Arbeitsvertrag zurückwirkt.
- **Beleidigung, Ausländerdiskriminierung** - grobe Beleidigungen im Betrieb und vor anderen Beschäftigten rechtfertigen eine aoKü. Anders bei privaten beleidigenden Äußerungen, die dem Vorgesetzten übermittelt werden. Ausländerfeindliche Äußerungen sind grundsätzlich zur aoKü geeignet.
- **Betriebsveräußerung** berechtigt nicht zur aoKü. Ebenso wenig die Betriebsschließung oder vorübergehende Stilllegung.
- **Druckkündigung** - hat der Arbeitgeber auf Druck von dritter Seite nur die Wahl, den Arbeitnehmer zu entlassen oder schwere wirtschaftliche Nachteile hinzunehmen, wird in der Regel eine aoKü möglich sein.
- **Fotokopien** - Die unerlaubte Anfertigung von Fotokopien berechtigt zur aoKü nur, wenn sie ausdrücklich verboten ist und die Einhaltung des Verbots streng überwacht wird. Kopiert der Arbeitnehmer allerdings unerlaubt Unterlagen des Arbeitgebers, rechtfertigt dies ohne weiteres die aoKü (LAG Sachsen Az.: 2 Sa 34/99)
- **Konkurs** - die Konkurseröffnung berechtigt nicht zur fristlosen Kündigung. Der Konkursverwalter kann jedoch bei vereinbarten längeren Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis mit den gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen kündigen. Der Arbeitnehmer kann seinerseits fristlos kündigen, wenn zu befürchten ist, daß Lohnansprüche nicht mehr befriedigt werden.
- **Krautfahrer** - Trunkenheit eines Krautfahrers berechtigt in der Regel eine aoKü. Ebenso, wenn dem Krautfahrer der Führerschein entzogen wird oder er Fahrerflucht begeht. Unzulässig, wenn der Arbeitnehmer anderweitig eingesetzt werden kann und hiermit einverstanden ist.
- **Krankheit** - eine lang andauernde oder häufige Erkrankung rechtfertigt in der Regel noch keine aoKü. Anders bei abschreckenden, ekelerregenden oder anstrengenden Erkrankungen. Anders auch bei Simulantentum. Wer trotz "gelben Scheins" während der Krankschreibung häufig in Restaurants, Bars, bei anderweitiger Arbeit usw. angetroffen wird, kann außerordentlich gekündigt werden, es sei denn, dieses Verhalten ist unschädlich und die Krankheit ist nicht nur vorgetäuscht.
- **Nebenbeschäftigungen** werden in der Regel erst dann unzulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, seinen Arbeitspflichten zu genügen, wenn er in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber tritt oder wenn die Nebenbeschäftigung arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist.

- **Rauchverbot** - Rauchverbote sind bei betrieblichen Erfordernissen gerechtfertigt mit der Folge, daß die Übertretung zur fristlosen Kündigung berechtigt.
- **Schmiergelder, Bestechung** - wer unter dem Verdacht einer aktiven und passiven Bestechung steht, kann in der Regel außerordentlich gekündigt werden.
- **Sittliche Verfehlungen, sexuelle Belästigungen** begründen in der Regel fristlose Kündigung.
- **Spesen** - Unkorrektheiten berechtigen im allgemeinen zur aokÜ.
- **Straftaten, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses begangen wurden**, rechtfertigen eine aokÜ nur dann, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken, z.B. Vermögensdelikte eines Angestellten in Vertrauensstellung, Diebstähle im, grobe Verkehrsdelikte eines Kraftfahrers usw.
- **Straftaten die während des Arbeitsverhältnisses begangen wurden**, rechtfertigen eine aokÜ sofern diese nicht ganz geringfügig sind.
- **Streik** - Teilnehmer an einem rechtmäßigen Streik können nicht fristlos entlassen werden. Anders kann es bei illegitimen Arbeitskämpfen sein, sofern der Arbeitnehmer um die Rechtswidrigkeit weiß. Die Teilnahme an Warnstreiks berechtigt nicht zur aokÜ.
- **Schwarzfahrten mit betriebseigenen Pkws** rechtfertigen die außerordentliche Kündigung, wenn der Arbeitgeber diese ausdrücklich verboten hat und die Einhaltung des Verbotes streng überwacht. Wird ein Arbeitnehmer in Untersuchungshaft genommen oder zum Strafantritt geladen, so wird ihm die Arbeitsleistung unmöglich, so daß eine aokÜ in der Regel berechtigt ist.
- **Stempeluhren** - Missbrauch von Kontrolleinrichtungen (Stempeluhren) kann eine aokÜ rechtfertigen.
- **Tätliche Auseinandersetzungen** im Betrieb rechtfertigen grundsätzlich die aokÜ.
- **Telefonate** können, wenn sie privat und unerlaubt geführt werden, nach wiederholter Abmahnung zur fristlosen Kündigung führen. Ortsgespräche zur Erledigung von Besorgungen sind jedoch zulässig.
- **Trunk- und Drogensucht** rechtfertigt eine aokÜ, wenn das Arbeitsverhältnis berührt ist. Berechtigt ist jedoch die fristlose Kündigung bei Alkoholgenuß im Betrieb, wenn er von den übrigen Arbeitnehmern bemerkt und beanstandet wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Leistung gemindert und die Unfallgefahr erhöht wird.
- **Urlaub** - eigenmächtiger Urlaubsantritt berechtigt grundsätzlich zur aokÜ. Ebenso unbefugte Urlaubsüberschreitungen, wenn sie nicht unverschuldet sind.
- **Verschwiegenheitspflicht** - der Arbeitnehmer darf strafbare Handlungen seines Arbeitgebers in der Regel nicht anzeigen. Berechtigt ist eine aokÜ u.a. dann, wenn ein Angestellter unrichtige Behauptungen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage seines Arbeitgebers verbreitet und diesem dadurch Nachteile erwachsen.
- **Wettbewerb** - während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses besteht ein Wettbewerbsverbot; eine aokÜ bei Wettbewerbsverstößen kann daher berechtigt sein. Allerdings ist es zulässig, bereits während des Arbeitsverhältnisses die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit vorzubereiten.
- **kein Kündigungsgrund:** Eine falsche Auskunft, die der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs gegenüber dem anrufenden Arbeitgeber gibt; denn im Urlaub dürfen Mitarbeiter nicht mit Fragen belastet werden.

Artikel von <http://www.internetratgeber-recht.de>

[Fristlose Kündigung Überblick](#) | [Kündigung Überblick](#) | [Arbeitsrecht Startseite](#)