

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen Zuspätkommens – zum Vorgehen des Arbeitgebers bei wiederholten geringfügigen Vertragsverletzungen

Häufig entsteht der Eindruck, dass der Arbeitgeber häufige geringfügige Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers, etwa Verspätungen bei der Aufnahme der Arbeit, hinnehmen müsse. Dass dies nicht so ist, hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 31. August 2021 (Az. 1 Sa 70 öD/21) noch einmal klargestellt. Auch wenn dieses Urteil durch einige Besonderheiten geprägt ist, zeigt es doch Wege auf, wie der Arbeitgeber in solchen Fällen vorgehen kann.

Die gekündigte Arbeitnehmerin war in der Poststelle eines Sozialgerichts tätig. Sie musste ihre Tätigkeit spätestens mit Beginn der Kernarbeitszeit im Rahmen der beim Gericht geltenden Gleitzeitregelung um 9:00 Uhr beginnen. Nach einer Abmahnung vom 31.07.2019 wegen Zuspätkommens erschien die Klägerin am 21.10.2019 für 1,5 Stunden verspätet, am 25.10.2019 sogar um mehrere Stunden verspätet, erst um 14:30 Uhr und am 28.10.2019, um 9:07 Uhr.

Die daraufhin ausgesprochene fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung, wurde vom Arbeitsgericht als ordentliche Kündigung bestätigt. Die Berufung der Klägerin war erfolglos: Aus Sicht des Landesarbeitsgerichts reichen die beiden letzten Verspätungen für die Kündigung aus. Hierbei meint das LAG sogar, dass es einer Abmahnung nicht bedurft hätte: Angesichts der in engem zeitlichen Zusammenhang stehenden massiven Verspätungen sei ersichtlich, dass solche Abmahnungen keinen Erfolg versprochen hätten.

Das Urteil des LAG betrifft sicherlich mit einer Reihe teilweise sehr massiver Verspätungen in einem kurzen Zeitraum einen Sonderfall. Aber auch in anderen Fällen haben Gerichte zuletzt ordentliche Kündigungen wegen Zuspätkommen bestätigt, so das LAG Rheinland-Pfalz in einem Urteil vom 08.12.2016 (Az. 2 Sa 188/16): Nach drei Abmahnungen und darauffolgenden dreimaligen, allerdings mit wenigen Minuten jeweils nur

geringfügigen Verspätungen, die jedoch in einem kurzfristigen Zeitraum zueinander lagen. Eine andere Kammer des LAG Rheinland-Pfalz (03.02.2016, Az. 4 Sa 147/15) hatte allerdings eine Kündigung nach mehrfacher Abmahnung wegen einer einzelnen ähnlichen Verspätung nicht akzeptiert.

Gute Aussichten auf Erfolg haben Kündigungen wegen Unpünktlichkeit daher in den folgenden Fällen:

1. Es bedarf mehrerer einschlägiger Abmahnungen. Diese sollten allenfalls 1,5 Jahre, besser nur ein Jahr zurückliegen. Zwar gibt es aus Sicht des BAG keine Regelfrist, ab wann eine Abmahnung ihre Warnfunktion für gleichartige Vertragsverstöße verliert, je kürzer die Abmahnungen zurückliegen, desto geringer ist aber das Risiko.
2. Klare Grundsätze gibt es leider auch nicht für die Frage, wie viele Abmahnungen erforderlich sind. Jedenfalls bei Vertragsverstößen wie Unpünktlichkeit, die aus Sicht der Gerichte ein gegebenenfalls nur geringeres Verschulden beinhalten, sind mehrere Abmahnungen erforderlich. Erschwert wird die Situation hier auch dadurch, dass aus Sicht der Gerichte durch wiederholte Abmahnungen sich die Warnfunktion auch abschwächen kann, indem beim Arbeitnehmer der Eindruck entsteht, dass der Arbeitgeber auf wiederholtes Fehlverhalten lediglich weiter mit Abmahnungen reagieren werde. Der sicherste Weg ist hier, jedenfalls eine dritte Abmahnung eines ähnlichen Fehlverhaltens ausdrücklich als „letztmalige“ Abmahnung zu erteilen und dann im Wiederholungsfall zu kündigen.
3. Die Fälle, die zur Begründung der Kündigung herangezogen werden, sollten entweder eine in ihrer Dauer deutliche Verspätung beinhalten oder jedenfalls eine Mehrzahl von nur kurzfristigen Unpünktlichkeiten, vorzugsweise in einem engen Zusammenhang, beinhalten.
4. Zum Problem kann auch eine herausgreifende Kündigung werden, wenn der Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer Vorfälle zum Anlass für eine Kündigung nimmt, die bei anderen Arbeitnehmern hingenommen wurden. Jedenfalls in der Erteilung von Abmahnungen für Unpünktlichkeit sollte der Arbeitgeber daher klare und nachvollziehbare Maßstäbe für alle Arbeitnehmer anlegen.

5. Im Ergebnis tun sich viele Arbeitsgerichte jedenfalls mit der Bestätigung einer außerordentlichen Kündigung sehr schwer. Eine lange Dauer der Betriebszugehörigkeit spricht hingegen bei entsprechend deutlichen Kündigungsgründen nicht gegen die Kündigung.

Im Ergebnis ist es daher für den Arbeitgeber kaum möglich, lediglich gelegentliche Verspätungen zum Grund für eine Kündigung zu machen. Wenn ein Arbeitnehmer allerdings wiederholt und mit einiger Beharrlichkeit gegen die Arbeitszeiten verstößt, kann nach Abmahnung erfolgsversprechend gekündigt werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de