



Ausgabe 28/2021 vom 5. November 2021

Ordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen erheblicher Verspätungen an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen

Diginar zum Thema "Urlaub" am 10. November 2021

Neue AVR-Lohtabellen in vier Bundesländern

**Kurz gemeldet ...
Unterzeichnung befristeter Arbeitsverträge**



Ordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen erheblicher Verspätungen an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen

Kommt eine Arbeitnehmerin an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen teilweise erheblich zu spät zur Arbeit, so rechtfertigt dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Im hier vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschiedenen Fall war sogar eine vorherige Abmahnung entbehrlich, da es der Arbeitnehmerin nach Überzeugung des Gerichts an Unrechtsbewusstsein fehlte.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Oktober 2019 erhielt eine bei einem Sozialgericht in Schleswig-Holstein beschäftigte Serviceangestellte die ordentliche Kündigung, nachdem sie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen teilweise erheblich zu spät zur Arbeit gekommen war. Die Arbeitnehmerin war in der Poststelle eingesetzt und an ihren Arbeitstagen dort die einzige Mitarbeiterin. Sie begründete die Verspätungen unter anderem mit Schlafmangel. Gegen die Kündigung erhob die Arbeitnehmerin Klage, die das Arbeitsgericht Flensburg abwies. Dagegen richtete sich die Berufung der Angestellten vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

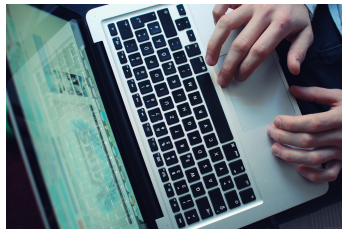
Dieses bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die wiederholten Verspätungen der Klägerin bei der Arbeitsaufnahme rechtfertigten eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Sie habe ihre Verpflichtung zum pünktlichen Arbeitsantritt verletzt. Soweit die Klägerin dies mit Schlafmangel begründete, sei dies ihren privaten Lebensumständen zuzurechnen und könne die Pflichtverletzung weder beseitigen noch entschuldigen.

Einer Abmahnung bedurfte es nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts in diesem Fall nicht. Die Klägerin sei ersichtlich nicht ernsthaft gewillt gewesen, sich vertragsgerecht zu verhalten. Dafür sprächen zunächst die deutlichen Verspätungen der Klägerin an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Obwohl sie bereits nach der ersten Verspätung in einem Gespräch auf die Pflichtverletzung hingewiesen wurde, habe sie keine Maßnahmen ergriffen, um ein erneutes Verschlafen zu verhindern. Zudem habe sie in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, es sei nicht

so schlimm und führe nicht zu betrieblichen Störungen, wenn die Post einmal liegen bleibe. Dies zeige erkennbar fehlendes Unrechtsbewusstsein.

Praxistipp

Grundsätzlich erfordert eine verhaltensbedingte Kündigung mindestens eine vorherige Abmahnung aus demselben Pflichtenkreis. Ausnahmen von dieser Regel macht die Rechtsprechung nur in Fällen, in denen die Abmahnung ihren Zweck, den Empfänger zu vertragsgemäßigem Verhalten zu bewegen, offensichtlich nicht erfüllen würde. Dies kann, wie im vorliegenden Fall, auf mangelndem Unrechtsbewusstsein des Empfängers beruhen, kommt aber auch in Fällen zum Tragen, in denen der Beschäftigte aufgrund der Art und Schwere des Verstoßes gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten keinesfalls damit rechnen durfte, dass der Arbeitgeber dies dulden würde.



Diginar zum Thema "Urlaub" am 10. November 2021

Unser nächstes Diginar zum Thema "Urlaub" findet am

10. November 2021, 14:00 bis 15:30 Uhr
statt

Das Diginar zum Thema "Urlaub" leitet in die theoretischen und praktischen Gesichtspunkte ein und erleichtert Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern den Umgang mit diesem Rechtsbereich

Die Teilnahmegebühr beträgt 29 Euro. Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, schreiben Sie uns eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de unter Angabe Ihrer Mitgliedsnummer und dem Betreff: "Diginar Urlaub am 10.11.21", um sich einen der freien Plätze zu sichern. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet. Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

Foto: Corinna Dumat / Pixelio.de



Neue AVR-Lohtabellen in vier Bundesländern

Gute Nachricht für die Beschäftigten von AVR-Anwendern. Vier weitere Bundesländer haben ihre Lohtabellen für 2022 – teilweise deutlich – angehoben. Ab dem 1. Januar 2022 gelten die neuen Werte in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen. Sowohl für Pflegefachkräfte als auch für Pflegehilfskräfte wurden deutliche Lohnsteigerungen beschlossen. Die aktuellen Tabellen finden Sie ab sofort im Mitgliederbereich auf unserer Website.



Kurz gemeldet ... Unterzeichnung befristeter Arbeitsverträge

Soll ein Arbeitsvertrag befristet gelten, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber diese Vereinbarung unterzeichnen. Digitale Signaturen sind dabei nur zulässig, wenn das verwendete Signaturverfahren zertifiziert ist. Andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das zeigt ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (Az.: 36 Ca 15296/20).

Foto: HHS / Pixelio.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2020 bpa Arbeitgeberverband e.V.