



Kündigung bei mehrfachem Zuspätkommen

Nicht sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung u. a. dann, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist.

Eine wiederholt verspätete Arbeitsaufnahme trotz einschlägiger Abmahnungen kann geeignet sein, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln in ihrem Urteil v. 20.10.2022.

In bestimmten Fällen kann es, um dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu entsprechen, notwendig sein, vor einer Kündigung eine zusätzliche Abmahnung auszusprechen, auch wenn bereits mehrere Abmahnungen für verschiedene Pflichtverletzungen erteilt wurden, diese jedoch gleichzeitig an den Arbeitnehmer übergeben wurden. Hinsichtlich ihrer Warnfunktion sind die Abmahnungen in diesem Fall einer einheitlichen Abmahnung, in der mehrere Pflichtverletzungen abgemahnt werden, vergleichbar.