

Fachanwalt informiert Wirtschaftsjuristen Wetterau e.V.

„Ausflug durch das Arbeitsrecht“

Fristlose Kündigung bedarf Blick auf den gesamten Verlauf des Arbeitsverhältnisses.

Auf einen knapp zweistündigen „Ausflug durch das Arbeitsrecht“ nahm Fachanwalt Dr. Thomas Wolf die Wirtschaftsjuristen Wetterau Ende Februar mit. Dabei stand der richtige Umgang mit Kündigungen, Abmahnungen, Zeugnissen und Überstunden im Mittelpunkt.

Schnell wurde deutlich, dass der Teufel sehr oft im Detail steckt. So kann dem Experten zufolge eine Kündigung unwirksam werden, wenn die Original-Vollmachtsurkunde nicht beigelegt ist. Die Kündigungsfrist sei abhängig von der Dauer der Beschäftigung. Einen Sonderkündigungsschutz würden unter anderem der Betriebsrat, der Datenschutzbeauftragte, aber auch ein Ortsbeirat oder Gemeindevertreter genießen. Nicht gültig seien die kündigungsrechtlichen Vorschriften für Kleinbetriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern. Hier bestehe „freies Kündigungsrecht“. Voraussetzung für eine Entlassung müsse im Übrigen stets eine „negative Zukunftsprognose“ sein, egal ob der Arbeitgeber betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe anführe. Bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung hingegen müsse der Grund so schwer wiegen, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der normalen Frist unzumutbar sei, wie etwa bei Diebstahl, Beleidigung oder Arbeitszeitbetrug. Eine umfassende Interessenabwägung sei allerdings vor diesem entscheidenden Schritt wichtig mit Blick auf den bisherigen Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Und: Eine fristlose Kündigung müsse spätestens zwei Wochen nach Kenntnis des Vorfalls erfolgen.



Daniel Götz (rechts) dankt Dr. Thomas Wolf für seine Ausführungen.

Foto: P. Zielinski

Sofern Kündigungsschutz bestehe, seien unter Umständen mehrere erfolglose Abmahnungen mit konkreten Sachverhaltensdarstellungen für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderlich. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall müsse konkret angedroht werden. Ein Zeugnis schließlich solle den wesentlichen Tätigkeitsbereich, das Leistungsverhalten im Einzelnen und eine zusammenfassende Leistungs- und Führungsbeurteilung umfassen. Ein Rechtsanspruch auf Gefühle, wie beispielsweise „wir bedauern, uns von Herrn Müller trennen zu

müssen“, bestehe laut aktueller Rechtsprechung nicht. Wichtig sei es, die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zu bewerten und darauf zu achten, dass das Ausstellungsdatum des Zeugnisses identisch mit dem Beendigungstermin ist. Ein Arbeitnehmer, der in seinem Zeugnis ein besser als „befriedigend“ beanspruche, müsse dies beweisen. Das gleiche gelte für einen Arbeitgeber, der schlechter als „befriedigend“ benote. „Das ist in der Praxis kaum zu leisten, da der Gesamtverlauf des Arbeitsverhältnisses zu schildern ist“, unterstrich Dr. Thomas Wolf.

KONTAKT



Wirtschaftsjuristen Wetterau, Kai Schelberg
 Tel.: 06031/609-3010
 E-Mail: schelberg@giessen-friedberg.ihk.de
 Internet: www.wj-wetterau.de