

Kündigungsschutz 2

Jeder hat schon mal von der "fristlosen Kündigung" gehört und dass man dafür einen wichtigen Grund braucht. Es gibt aber noch mehr Stolpersteine für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

Die fristlose Kündigung ist juristisch gesehen eine außerordentliche Kündigung. Man muss keine Kündigungsfrist einhalten und auch keine Abmahnung aussprechen. Das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist irreparabel zerstört.

Beispiele dafür gibt es wie Sand am Meer: Beleidigungen, Sabotage, Annahme von Schmiergeld usw. Es müssen Tatsachen gegeben sein, die das Arbeitsverhältnis schwer belasten. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss unzumutbar sein.

Für den Arbeitgeber ist das der Fall, wenn der Arbeitnehmer etwas gestohlen hat. Wird die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt, hat sie einen wichtigen Kündigungsgrund. Wenn ein wichtiger Grund vorliegt, kann man sich natürlich nicht endlos Zeit lassen, um die Kündigung auszusprechen, sondern maximal 2 Wochen.

Bekannte Fälle sind der „Emily-Fall“ und der „Boulettenfall“. Im Fall Emily erfolgte die fristlose Kündigung wegen Diebstahls eines Pfandbons im Wert von 1,30 €. Das Bundesarbeitsgericht hat die Kündigung aufgehoben, aber klar gestellt, dass es keine Wertuntergrenze bei Bagatellkündigungen gibt. Ausreichend ist es häufig schon, wenn die gelbe Karte gezeigt wird, also eine Abmahnung ausgesprochen wird. Die rote Karte, also die Kündigung, ist dann erst bei erneutem Verstoß angebracht.

Arbeitsrecht bedeutet, dass jeder Fall ein Einzelfall ist, den man vor Gericht prüfen lassen kann. Die Fälle zeigen aber auch, dass die Gerichte arbeitnehmerfreundlich eingestellt sind, weil der Arbeitsplatz die wirtschaftliche Existenz der Arbeitnehmer bedeutet. Arbeitsrecht ist deshalb in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht.

Assessor Dirk Wittstock hält ab Oktober eine Vortragsreihe zum Thema Kündigungsschutz. Nähere Infos demnächst unter www.wirtschaftsrecht-adlershof.de. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Assessor Wittstock.