

„Ausflug durch das Arbeitsrecht“

Öffentlichlich im
Kreisanzeiger am
19.03.2013, S.23

Fachanwalt informiert Wirtschaftsjurieren Wetterau über Details bei Kündigungen

FRIEDBERG (red). Auf einen knapp zweistündigen „Ausflug durch das Arbeitsrecht“ nahm Fachanwalt Dr. Thomas Wolf die Wirtschaftsjurieren Wetterau mit. Dabei stand der richtige Umgang mit Kündigungen, Abmahnungen, Zeugnissen und Überstunden im Mittelpunkt. Schnell wurde deutlich, dass der Teufel 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.

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 betriebs-, personen- 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. Eine umfassende Interessenabwägung sei allerdings vor diesem entschei-

denden Schritt wichtig. Dabei sollte der Arbeitgeber den Vorfall vor dem Hintergrund des bisherigen Verlaufs des Arbeitsverhältnisses betrachten. Und: Eine fristlose Kündigung müsse spätestens zwei Wochen nach Kenntnis des Vorfalls erfolgen.

Sofern Kündigungsschutz bestehe, seien unter Umständen mehrere erfolglose Abmahnungen für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderlich. Dabei gelte es, auf eine konkrete Sachverhaltsdarstellung zu achten und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall konkret anzudrohen. 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



Daniel Götz (r.) dankte Thomas Wolf für die interessanten Ausführungen.
Foto: red

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 Wolf.