

Stets den gesamten Verlauf des Arbeitsverhältnisses beachten

BZ 14/02/13

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Thomas Wolf informiert Wirtschaftsjuristen über Kündigung

FRIEDBERG (pe). Auf einen knapp zwei-stündigen „Ausflug durch das Arbeitsrecht“ nahm Fachanwalt Dr. Thomas Wolf (Butzbach) die Wirtschaftsjuristen Wetterau jüngst 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. Nicht gültig seien die kündigungsrechtlichen Vorschriften für Kleinbetriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern. Für diese 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. Eine umfassende Interessenabwägung sei allerdings vor diesem entscheidenden 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.

Rechtsanspruch auf Gefühle ist passé
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.

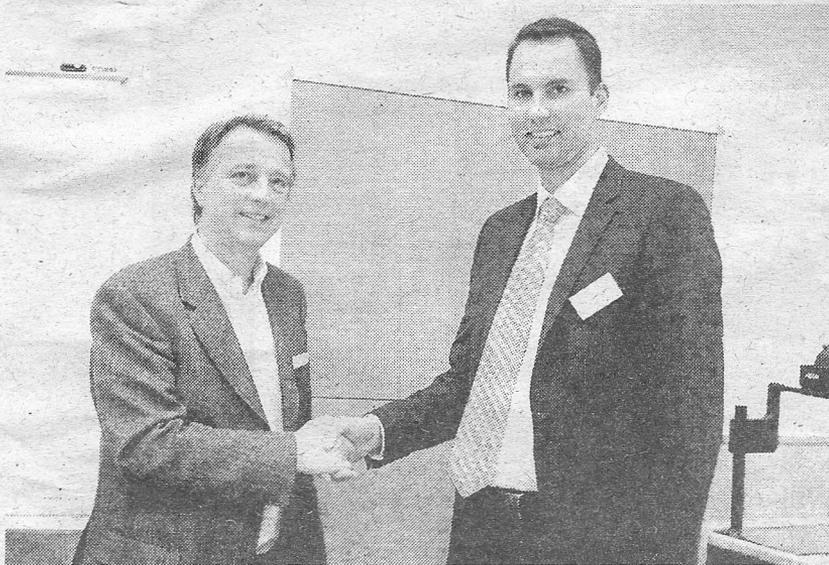
Ein Rechtsanspruch auf Gefühle, wie beispielsweise „wir bedauern, uns von Herrn Müller trennen zu müssen“, bestehe laut aktueller Rechtsprechung nicht. Wichtig sei es, die Gesamtdauer des Ar-

beitsverhältnisses 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 Wolf.

Ober-Mörlen

Navigationsgeräte entwendet

OBER-MÖRLEN (ots). Am Wochenende wurden in Ober-Mörlen mehrere Fahrzeuge aufgebrochen. Auf einem Parkplatz eines Firmengeländes in der Siemensstraße schlugen die Unbekannten die hintere Scheibe eines VW-Tiguan ein und gelangten so ins Fahrzeuginnere. Dort wurde das fest eingebaute Navigationsgerät ausgebaut und entwendet. Der Schaden beläuft sich auf ca. 2000 Euro. In der Dieselstraße gelang es an einem VW-Passat ein hinteres Fahrzeugfenster zu öffnen. Hier stieg ein Täter offenbar in das Fahrzeuginnere und entwendete das eingebaute Navigationsgerät aus der Mittelkonsole. Im gleichen Zusammenhang wurde aus einem weiteren auf einem Firmengelände abgestellten Skoda-Kombi ein Navigationssystem entwendet. Der Gesamtschaden an diesen beiden Fahrzeugen beläuft sich auf mindestens 3000 Euro. Vermutlich in der Nacht zum Montag wurde in der Weinstraße ein VW Golf aufgebrochen und hier ein Navigationssystem im Wert von 4000 Euro entwendet. Der sonstige Sachschaden am Golf beläuft sich auf ca. 5000 Euro. Hinweise erbittet die Polizei in Friedberg, Tel. 06031/6010.



FRIEDBERG. Daniel Götz (r.) dankt Dr. Thomas Wolf für seine ausführlichen Ausführungen.

**BZ-Probe-Abo
2 Wochen
zum Nulltarif
Tel. 06033/9606-0**