

Beck kompakt

Gekündigt - was nun?

Die 100 wichtigsten Fragen und Antworten

von
Barbara Dyrchs

1. Auflage

Gekündigt - was nun? – Dyrchs

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Beck kompakt](http://Beck.kompakt)



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 406 62475 9

„Was sind Gründe für eine fristlose Kündigung?“

Achtung! Die folgenden Beispiele sind nicht ohne Weiteres übertragbar, da die Umstände des Einzelfalls entscheiden.

Wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung

Nach Abmahnung:

- ▶ beharrliche Arbeitsverweigerung
- ▶ längeres unentschuldigtes Fehlen
- ▶ Pausenbummelei
- ▶ Privatfahrten mit Dienstwagen trotz Verbots
- ▶ Privattelefonate trotz Verbots
- ▶ privates Surfen im Internet trotz Verbots
- ▶ wiederholte Unpünktlichkeit
- ▶ Verletzung des betrieblichen Alkohol- oder Rauchverbots
- ▶ Verweigerung der Erstellung von Tagesberichten

Auch ohne Abmahnung:

- ▶ Abwerbung von Kollegen für eine Konkurrenzfirma
- ▶ Androhung des Krankfeierns
- ▶ ausländerfeindliches Verhalten im Betrieb
- ▶ Betrug
- ▶ Diebstahl von Betriebseigentum
- ▶ Ehrverletzungen im Betrieb
- ▶ Erschleichung eines ärztlichen Attestes
- ▶ Führerscheinentzug bei Berufskraftfahrer
- ▶ Konkurrenzfähigkeit
- ▶ Manipulationen mit der Stempeluhr
- ▶ Missbrauch von Kontrolleinrichtungen
- ▶ Schmiergeldannahme



- ▶ sexuelle Belästigungen im Betrieb
- ▶ Spesenbetrug
- ▶ Tötlichkeiten im Betrieb
- ▶ Trunkenheit am Steuer bei Berufskraftfahrer
- ▶ Unterschlagung von Betriebseigentum
- ▶ eigenmächtiger Urlaub
- ▶ wilder Streik

Problematisch und gerichtlich umstritten ist der Diebstahl oder die Unterschlagung geringwertiger Sachen.

Geringwertigkeit

Die Verkäuferin in einer Bäckerei isst einen „Bienenstich“.

Faustregel:

Was nicht mir gehört, darf ich nicht wegnehmen oder behalten, egal, was es kostet.



„Welche Auswirkungen hat eine wirksame fristlose Kündigung für mich?“

Die Konsequenzen sind hart:

- ▶ sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- ▶ Wegfall weiterer Lohnzahlungen sowie vertraglicher oder tarifvertraglicher Ansprüche auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld, ganz oder anteilig
- ▶ je nach Vertragsinhalt sogar Rückzahlung des bereits gezahlten Weihnachts- oder Urlaubsgeldes



- ▶ Sperrzeit für Arbeitslosengeld bis zu zwölf Wochen
- ▶ Erschwerung der beruflichen Zukunft wegen des ungeraden Austrittsdatums im Zeugnis und durch Rückfragen des möglichen Folgearbeitgebers bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber

Auf den Punkt gebracht

- ▶ Die „fristlose Kündigung“ bedeutet eine sofortige Entlassung des Arbeitnehmers aus einem wichtigen Grund, d. h. wenn es dem Arbeitgeber wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der beiderseitigen Interessen unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.
- ▶ Nur innerhalb von zwei Wochen ab sicherer Kenntnis vom Kündigungssachverhalt kann fristlos gekündigt werden, danach nur noch fristgerecht.
- ▶ Zu den vom Arbeitgeber zu beweisenden Kündigungsvorwürfen ist der Arbeitnehmer nicht zuvor anzuhören, außer es geht um eine Kündigung wegen des dringenden Verdachts auf eine schwerwiegende Vertragsverletzung (z. B. auf eine strafbare Handlung).
- ▶ Außer bei sehr schwerwiegenden Vertragsverstößen muss der fristlosen Kündigung regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen. Das ist die Rüge eines bestimmten Verhaltens, verbunden mit der Androhung von Konsequenzen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall.



Verdachtskündigung

„Darf mein Arbeitgeber mir schon wegen des bloßen Verdachts einer strafbaren Handlung oder schweren Pflichtverletzung kündigen?“

Ja! Unabhängig vom Tatnachweis ist eine „Verdachtskündigung“ zulässig, wenn schon allein der Tatverdacht es ist, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in Ihre Redlichkeit zerstört und zu einer unerträglichen Belastung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

Notwendig ist ein dringender, nicht nur ein hinreichender Verdacht. Aufgrund objektiver Tatsachen muss eine hohe, zumindest überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass Sie eine strafbare Handlung bzw. eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben. Ihr Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben. Allerdings muss er ein Strafverfahren nicht abwarten.

Außerdem muss der Verdacht so schwerwiegend sein, dass Ihrem Arbeitgeber die Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Dringender Verdacht

Dringender, schwerwiegender Verdacht auf

- *Spesenbetrug gegenüber dem Arbeitgeber,*
- *Manipulationen mit der Stempelkarte,*
- *sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,*
- *Verrat von Geschäftsgeheimnissen oder*
- *Untreue eines Filialleiters.*



„Muss mein Arbeitgeber mich vor Ausspruch einer Verdachtskündigung zu den mir vorgeworfenen Vorfällen anhören?“

Ja! Die vorherige Anhörung ist zwingend. Anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. Der Grund liegt darin, dass Sie die Gelegenheit erhalten müssen, den – unbewiesenen – Vorwurf zu entkräften.

„Was ist, wenn aufgrund späterer Erkenntnisse meine Unschuld feststeht oder sich nachträglich Umstände herausstellen, die den Verdacht beseitigen oder nicht mehr als dringlich erscheinen lassen?“

Sie haben dann einen Wiedereinstellungsanspruch aufgrund der arbeitgeberseitigen „Fürsorgepflicht“ sowie nach dem „Grundsatz der Vertrauenshaftung“.

Änderungskündigung

„Was ist eine Änderungskündigung?“

„Änderungskündigung“ bedeutet: Ihr Arbeitsverhältnis wird gekündigt, und hinzu kommt gleichzeitig ein konkretes Angebot an Sie, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Es geht also nicht nur um den Bestandschutz Ihres Arbeitsverhältnisses, sondern auch um den Vertragsinhaltsschutz.

Änderungskündigung

„Wegen Ausgliederung unserer Buchhaltung und Übertragung an einen Steuerberater fällt Ihr Arbeitsplatz weg, so-



dass wir Ihr Arbeitsverhältnis hiermit leider zum 31.03. ordentlich und fristgerecht kündigen müssen. Glücklicherweise können wir Ihnen eine Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses nunmehr als Sekretärin anbieten, aber leider nur bei einer auf 30 Stunden/Woche verminderten Arbeitszeit. Ein entsprechend geänderter Arbeitsvertrag ist diesem Schreiben als Anlage beigelegt. Sollten Sie einverstanden sein, senden Sie uns bitte diesen Vertrag innerhalb von drei Wochen unterzeichnet zurück.“

„Wann ist eine Änderungskündigung rechters?“

Sozial gerechtfertigt ist eine Änderungskündigung, wenn ein zumutbares Änderungsangebot erfolgt und ein betriebs-, personen- oder verhaltensbedingter Grund zur Kündigung vorliegt. Auch fristlos ist eine Änderungskündigung möglich, wenn nämlich ein „wichtiger Grund“ vorliegt.

„Wie muss ich mich bei einer Änderungskündigung verhalten?“

Sie haben drei Möglichkeiten:

- ▶ Sie können das Angebot ablehnen. Dann steht im Kündigungsschutzprozess nicht mehr die mit der Änderungskündigung vorrangig bezweckte Änderung des Vertragsinhalts im Raum, sondern nur noch die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Verliert der Arbeitnehmer den Prozess, so bedeutet dies für ihn den Verlust seines Arbeitsplatzes. Gewinnt er, bleibt das Arbeitsverhältnis mit unverändertem Inhalt bestehen.



- ▶ Sie können das Angebot vorbehaltlos annehmen. Damit kommt ein Änderungsvertrag entsprechend dem Änderungsangebot zustande. Das Arbeitsverhältnis besteht dann zu den neuen Bedingungen fort.
- ▶ Sie können das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung müssten Sie Klage beim Arbeitsgericht erheben mit dem Antrag auf Feststellung, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Das Arbeitsverhältnis besteht dann auf jeden Fall fort, je nach der Entscheidung des Gerichts aber zu den geänderten oder zu den bisherigen Bedingungen.

Druckkündigung

„Was ist unter einer ‚Druckkündigung‘ zu verstehen?“

Hierbei geht es um eine Kündigung, die der Arbeitgeber ausspricht, weil dritte Personen, wie andere Arbeitnehmer, der Betriebsrat oder ein Geschäftspartner, dies unter Androhung erheblicher Nachteile für den Arbeitgeber verlangen.

„Ist eine solche Druckkündigung rechters?“

Nicht ohne Weiteres! In solch einer Drucksituation muss Ihr Arbeitgeber prüfen, ob verhaltens- oder personenbedingte Gründe geeignet sind, dies zu rechtfertigen bzw. ob der



Druck so groß ist, dass eine betriebsbedingte Kündigung berechtigt wäre.

Er muss abwägen, ob ihm ohne Kündigungsausspruch so erhebliche Nachteile drohen, die es ausschließen, sich schützend vor Sie als seinen Arbeitnehmer zu stellen. Solche angedrohten Nachteile können beispielsweise sein:

- ▶ Arbeitsniederlegung
- ▶ Streik
- ▶ Verweigerung einer weiteren Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer
- ▶ Androhung von Eigenkündigungen durch Mitarbeiter
- ▶ geschäftlicher Druck wie Auftragsentzug, Liefersperre
- ▶ Abbruch von Geschäftsbeziehungen

Vor Ausspruch einer solchen Druckkündigung darf Ihr Arbeitgeber die Drohung nicht etwa tatenlos hinnehmen. Zunächst muss er vielmehr die Umstände klären und versuchen, die andere Seite von ihrer Drohung abzubringen. Erst wenn er zu dem Ergebnis kommt, dass die Umstände gegen Sie sprechen und eine Schlichtung trotz aller Bemühungen und ihm zuzumutenden Anstrengungen scheitert, darf er sich zu dem schwerwiegenden Eingriff einer Kündigung entscheiden.

