

Beliebte Irrtümer im Arbeitsrecht

In kaum einem Rechtsbereich halten sich so viele hartnäckige Fehlvorstellungen, wie im Arbeitsrecht. Von diesen Irrtümern sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen. Im Rahmen einer lockeren Reihe soll versucht werden, die hartnäckigsten dieser Mythen auszuräumen.

IRRTUM: DIE KÜNDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES BEDARF STETS EINES TRIFTFIEN KÜNDIGUNGSGRUNDES!

Auch bei dieser Aussage handelt es sich zumeist um einen Irrtum. Ob die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einer besonderen Rechtfertigungspflicht unterliegt, hängt zum einen davon ab, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist und zum anderen, ob es sich um eine fristlose Kündigung handelt.

Nur wenn das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers länger als sechs Monate besteht und in dem Betrieb regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter (ohne Azubis) beschäftigt werden (Teilzeitkräfte zählen anteilig), gilt das



Kündigungsschutzgesetz. Bei Anwendung dieses Gesetzes muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein, es muss sich also um eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung handeln. In Kleinbetrieben, unterhalb des obigen Schwellenwertes, muss der Arbeitgeber lediglich die Schriftform der Kündigung einhalten und die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis beachten. Einen Kündigungsgrund muss er in seiner Kündigungserklärung nicht angeben.

Will der Arbeitgeber fristlos, also ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, kündigen, bedarf es eines wichtigen Grundes. Dieser muss so schwerwiegend sein, dass dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist/Befristung nicht zugemutet werden kann (§ 626 Abs. 1 BGB). Ein vom Arbeitnehmer verübter Diebstahl wäre zum Beispiel ein wichtiger Grund. Selbstverständlich steht auch den Arbeitnehmern die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung zur Verfügung, wenn der Arbeitgeber ein grobes Fehlverhalten (z. B. eine grobe ehrverletzende Beleidigung) zeigt. ■

*Michael Behring, LL.M.
Geschäftsführer der ZKN*