

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

GERICHTE HELFEN OFT BEI KÜNDIGUNG

Fristlos entlassenen Arbeitnehmern droht nicht selten der soziale Absturz. In dieser Situation ist guter Rat teuer. Der Gang zum Arbeitsgericht kann sich als Existenz erhaltend erweisen. Was vielen Arbeitnehmern hilft: Fristlose Kündigungen sind nur bei Beachtung strenger Kriterien wirksam. Lediglich schwer wiegende Verfehlungen des Arbeitnehmers berechtigen den Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hierzu gehören Diebstahl, das Beleidigen von Kollegen, Prügeleien, Spesenbetrug, Vortäuschen von Krankheit, wiederholte Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung oder ausländerfeindliche Äußerungen. Die Arbeitsgerichte zeigen auch wenig Verständnis, wenn Arbeitnehmer Lebensmittel des Arbeitgebers mitgehen ließen. Auf den Wert des entwendeten Gegenstandes kam es nicht an. Das Argument war der Vertrauensverlust. Generell gilt, die Prozess-Chancen sind besser, wenn der Mitarbeiter jahrelang beanstandungslos und ohne Abmahnung gearbeitet hat. Eine weitere Hürde für den Arbeitgeber: die Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Vorfalls ausgesprochen werden. Oft wird die Frist nicht eingehalten.

Hier Entscheidung zum Thema: Beim Diebstahl von drei Kiwifrüchten (Wert: 1,50 Euro) kann der Arbeitgeber fristlos kündigen (BAG, 2 AZR 633/82).

Der Satz einer Verkäuferin zu einer Kundin, ihr "eins auf's Maul hauen" zu wollen, rechtfertigt die fristlose Kündigung ohne Abmahnung (ArbG Nürnberg, 12 Ca 2365/00).

Das mehrfache Entwenden und Benutzen von Versandmaterial des Arbeitgebers mit geringem Wert (hier drei Briefumschläge im Wert von 0,01 Euro) rechtfertigt in der Regel nicht, den Arbeitnehmer ohne Abmahnung zu kündigen (LAG Köln, 5 Sa 872/99).