

Schnelles Ende – Gutes Ende

Arbeitsrecht KOMPAKT: Von der Einstellung bis zur Kündigung

„Worauf muss ich bei Einstellungen achten, welche Fehler darf ich bei Kündigungen nicht machen?“ Auf diese und viele andere Fragen ging RA Prof. Dr. Tim Jesgarzewski in seinem Vortrag bei den Unternehmerfrauen im Handwerk ein.

„Ob Sie über die Zeitung oder über die neuen Medien eine neue Arbeitskraft suchen, achten Sie in Ihrer Anzeige darauf, dass Sie dem Grundsatz der Gleichbehandlung gerecht werden. Keiner sollte sich auf Grund seines Geschlechts, seines Alter, seiner Herkunft usw benachteiligt fühlen“, so Jesgarzewski. Diese Regel gelte auch für das Bewerbungsgespräch Eine spätere Absage sollte immer neutral, sachlich und ohne Angriffspunkte gehalten sein. Fühle sich hier jemand ungleich behandelt, könnten ggf daraus Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden, so Jesgarzewski.



„Sie haben sich für einen neuen Mitarbeiter entschieden, dann nutzen Sie die halbjährige Probezeit. Entwickeln Sie ein gutes Fingerspitzengefühl“, rät der Rechtsanwalt weiter. Jeder Mitarbeiter habe ein Recht darauf, dort abgeholt zu werden, wo er stehe.

„Folgen Sie ihrem Bauchgefühl! Wenn Sie spüren, dass der neue Mitarbeiter nicht in ihr Team passt, zögern Sie nicht innerhalb der Probezeit eine Kündigung auszusprechen.“ Im Arbeitsrecht gelte der Satz: Schnelles Ende - Gutes Ende! „Haben Sie von vorneherein ein ungutes Gefühl, kann Sie das nach Ablauf der Probezeit eventuell teuer zu stehen kommen“, so Jesgarzewski. Es sei denn, Betrieb und Mitarbeiter stimmten beide einem Auflösungsvertrag zu. Dies sei sicherlich die beste Lösung.

Seien betriebsbedingte Kündigungen notwendig, verlange bei mehr als 10 Vollzeitkräften das Gesetz eine Sozialauswahl. Die am wenigsten schutzwürdigen Mitarbeiter müssten zuerst entlassen werden. Dies seien in der Regel junge Arbeitnehmer, die noch keine Familie zu versorgen hätten und die noch nicht lange im Betrieb tätig seien, trug Jesgarzewski weiter vor.

„Wollen Sie eine Kündigung auszusprechen, die in der Person des Mitarbeiters begründet ist, dann müssen bei kleineren Vergehen, wie häufiges Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, verspätete Einreichung einer Krankschreibung im Wiederholungsfall zwei bis drei Abmahnungen geschrieben werden. Weisen Sie ihren Mitarbeiter auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten mit einer ausführlichen Beschreibung des Vergehens hin“, empfahl Jesgarzewski.

Eine fristlose Kündigung sei nur aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Als wichtige Gründe seien im Arbeitsrecht z.B. Diebstahl oder massive Beleidigungen oder Drohungen vorgesehen. „Kommt es zum Prozess, müssen Sie diese Gründe beweisen“, so Jesgarzewski weiter. Zeugen seien hier hilfreich.

„Seien Sie vorsichtig bei sogenannten kleinen „Betrügereien“, empfahl Jesgarzewski. Grundsätzlich gelte natürlich Betrug ist Betrug und rechtfertige die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Dabei sei es unerheblich, ob es um Pfennige oder um größere Beträge gehe. „Nehmen Ihre Mitarbeiter z.B. Kopierpapier mit nach Hause, und Sie als Inhaber haben dies über einen längeren Zeitraum stillschweigend geduldet,“ so Jesgarzewski, „dann hat eine fristlose Kündigung vor dem Arbeitsgericht äußerst schlechte Aussichten auf Erfolg.“

In der anschließenden Gesprächsrunde wurden viele Erfahrungen ausgetauscht. Mit einem kleinen Präsent für die aufschlussreichen Einblicke in das Arbeitsrecht bedankte sich die 1. Vorsitzende, Frau Simona Rolf-Pissarczyk bei Prof. Dr. Tim Jesgarzewski.