

Fristlose und / oder fristgerechte Kündigung einer Mitarbeiterin

| 29.05.2013 07:43

Preis: *****,00 € Arbeitsrecht**

Beantwortet von

Notar und Rechtsanwalt Oliver Wöhler

Zusammenfassung: Der Kündigungsschutz nach de KSchG greift erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat.



Arbeitsbeginn 1. Januar 2013. Probezeit 3 Monate. Danach Kündigung innerhalb vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Vertraglich vereinbart sind 23 Wochenstd..

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde (Vortäuschen einer Krankheit, bzw. privates Arbeiten trotz Krankheit) alternativ / zusätzlich fristgerechte Kündigung zum 30.06.2013.

Nach vielen Mängeln in der Arbeitsweise (es gibt dazu ein schriftliches Protokoll vom 24.04.13, Schlusssatz: ich fordere Dich deshalb auf, die besprochenen Mängel in Deinem Verhalten abzustellen, da Du sonst Deinen Arbeitsplatz gefährdest.

Die Situation hat sich nicht gebessert. Ihre direkte Vorgesetzte wies in mehreren Gesprächen und Mails auf wiederholte Fehler und Versäumnisse hin – zuletzt am Freitag, 24.05.13.; 17:53 Uhr.

Nächster geplanter Arbeitsbeginn der Mitarbeiterin war Montag, 27.05., 12-17 Uhr. Vermutlich las sie die Mail vom 24.05. erst am 27.05., denn um 12:09 Uhr meldete sie sich krank. An diesem Tag war von mir eine schriftliche Abmahnung geplant.

Am Montag, 27.05., ca. 18:30 Uhr, fuhr ich (Geschäftsführer) zum Wohnhaus der Mitarbeiterin. Ich stellte fest, dass sie im Garten arbeitete (sie schleppte Geräte in ihren PKW) und anschließend mit mehreren Hunden (ihre eigenen, sie betreibt noch eine Hundeschule) und ihrem Lebensgefährten wegfuhr. Da ich zu diesem Zeitpunkt nicht wusste, ob sie evtl. wieder gesund geworden ist und am kommenden Dienstag arbeiten würde, habe ich nichts übernommen (bzw. zwei Fotos gemacht).

Am Dienstag, 28.05. erhalte ich von der Mitarbeiterin eine Krankmeldung, "festgestellt am 28.05.", arbeitsunfähig seit dem 27.05.13.

Ich will der Mitarbeiterin fristlos kündigen wegen „vorgetäuschter Krankheit" (?) alternativ / zusätzlich fristgerecht wegen miserabler Arbeitsleistung zum 30.06.2013

Sehr geehrter Ratsuchender,

vielen Dank für Ihre Anfrage, die ich anhand des von Ihnen geschilderten Sachverhalts beantworten möchte:

Da das Arbeitsverhältnis erst am 1.1.2013 begonnen hat, ist die Frist von 6 Monaten nach § 1 I KSchG noch nicht abgelaufen. Wenn Sie bis zum 30.6. kündigen, was ja geplant ist, dann hat die Mitarbeiterin keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG. Für eine ordentliche Kündigung zum 30.6.2013 brauchen Sie daher keinen Grund. "Schlechte Arbeitsleistung" kann zwar in bestimmten Fällen ein Grund sein, ohne vorherige Abmahnung wäre aber eine Kündigung aus diesem Grund immer unwirksam. Darauf kommt es aber bei Ihnen gar nicht an, weil kein Kündigungsschutz besteht. Es reicht also wenn Sie fristgerecht zum 30.6. kündigen, Sie müssen in der Kündigung keinen Grund nennen und sollten das auch nicht tun.

Bei einer fristlosen Kündigung benötigen Sie einen wichtigen Grund. Eine vorgetäuschte Krankheit kann ein solcher Grund sein. Sie sind aber für die Gründe im Streitfall darlegungs- und beweispflichtig. Da Sie selbst Geschäftsführer sind und eventuell auch Gesellschafter kämen Sie unter Umständen als Zeuge nicht in Betracht. Die Fotos könnte man verwenden. Es kommt letztlich auf die ärztliche Diagnose an und ob nach dieser körperliche Betätigung erlaubt war.

Ich rate folgendes: Sie kündigen fristlos mit sofortiger Wirkung und hilfsweise fristgerecht zum 30.6. Auch für die fristlose Kündigung müssen Sie im Kündigungsschreiben keine Gründe angeben, können dies aber. Auf Verlangen müssen Sie aber die Gründe schriftlich nennen. Die Arbeitnehmerin müsste binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben, ansonsten ist die Kündigung rechtskräftig. Wenn es zum

Streit kommt, würde ich überlegen ob es Sinn macht über die fristlose Kündigung zu streiten, da die fristgerechte Kündigung in jedem Fall durchgreift.

Sorgen Sie dafür, das der Zugang beweisbar ist, etwa indem die Kündigung durch einen Boten übergeben wird, der Kenntnis vom Inhalt des Briefes hat.

Ich hoffe, Ihre Frage verständlich beantwortet zu haben und bedanke mich für das entgegengebrachte Vertrauen. Bei Unklarheiten können Sie die kostenlose Nachfragefunktion benutzen.

Mit freundlichen Grüßen
Oliver Wöhler, Rechtsanwalt

Nachfrage vom Fragesteller

Besten Dank für diese sehr gute Antwort. Eine kurze Frage noch: Wenn ich als Geschäftsführer selbst die Kündigung übergebe und in den Briefkasten stecke (weil mir nicht geöffnet wird bzw. weil die Dame nicht zuhause ist), ist das dann auch "rechtskräftig übergeben?"

Antwort auf die Nachfrage vom Anwalt

Sehr geehrter Fragesteller,
gerne komme ich auf die Nachfrage zurück.

In der Regel ist ein Geschäftsführer kein Arbeitnehmer des Unternehmens, es sei denn, er hat keine Anteile und ist komplett weisungsgebunden und unterliegt der Aufsicht der Gesellschafter.
Ich kann das für Sie nicht beurteilen, würde aber dazu raten als Boten einen Mitarbeiter oder sonstigen Dritten zu nehmen. Das kann auch ein Ehepartner sein.

Wenn Sie kein Arbeitnehmer sind dann wären Sie leider kein Zeuge der Übergabe.

Mit freundlichen Grüßen

Oliver Wöhler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht



Wir
empfehlen

Abmahnung Arbeitsrecht

Mit dem interaktiven Muster von 123recht.net erstellen Sie Ihre wasserdichte Arbeitnehmerabmahnung ohne Hilfe.
Einfach die Fragen beantworten und die fertige Abmahnung ausdrucken und dem Arbeitnehmer vorlegen.

[Jetzt Arbeitnehmer abmahnen](#)

Bewertung des Fragestellers

29.05.2013 | 09:47

Hat Ihnen der Anwalt weitergeholfen?



Wie verständlich war der Anwalt?



Wie ausführlich war die Arbeit?



Wie freundlich war der Anwalt?



Empfehlen Sie diesen Anwalt weiter?



"Sehr gute hilfreiche und klare Antwort! Besten Dank. "

Stellungnahme vom Anwalt:

Jetzt eine Frage stellen

frag-einen-anwalt.de © 2018 QNC GmbH | Impressum

TESTSIEGER
einer unabhängigen
Verbraucherstiftung

Im Test: 8 Anbieter von
Online Rechtsberatung
Ausgabe 02/2008

