

Die Kündigung aus schwerwiegenden Gründen, fristlose Kündigung genannt.

In letzter Zeit häufen sich die fristlosen Kündigungen wegen Fehlverhalten des Mitarbeiters. Manche der angeführten Gründe sind jedoch eher Vorwand als tatsächlich begründet.

Was ist ein schwerwiegender Grund?

Ein schwerwiegender Grund liegt vor, wenn eine Vertragspartei dermaßen geschädigt wird, dass eine weitere Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber sofort und definitiv unmöglich ist.

In letzter Instanz entscheidet der Richter ob ein schwerwiegender Grund vorliegt. Die Liste der Gründe zur fristlosen Kündigung in der Arbeitsordnung wird nicht zwingend vom Richter als solche anerkannt. Oft findet man dort Gründe die eher lächerlich, als ein Kündigungsgrund sind.

Anmerkung: Ein einmaliger Vorfall, wie z.B. ein Diebstahl kann als schwerwiegender Grund angesehen werde. Auch wiederholte Vorfälle, die einzeln gesehen kein Grund sind, können als schwerwiegender Grund angesehen werden. Aber eine einmalige unentschuldigte Abwesenheit reicht für die fristlose Kündigung nicht aus. Wohl aber der Wiederholungsfall.

Was passiert wenn ich fristlos aus schwerwiegendem Grund entlassen werde?

Der Vertragsbruch aus schwerwiegendem Grund gibt kein Anrecht auf Kündigungsfrist oder Entschädigung, darüber hinaus riskieren sie eine Strafe beim Arbeitslosenamt (ONEM).

Muss der Arbeitgeber gewisse Regeln berücksichtigen?

Das Gesetz betrachtet die Kündigung aus schwerwiegenden Gründen als eine Ausnahme an. Darum wurden sehr strikte Regeln vorgeschrieben, damit diese gültig ist.

Nach Kenntnisnahme der Gründe die ihnen vorgeworfen werden, hat der Arbeitgeber drei (3) Tage Zeit – kein Tag mehr – um sie zu entlassen. Das Gesetz gibt aber keine Erläuterungen zu „Kenntnisnahme der Gründe“, sondern gesteht einen gewissen Zeitrahmen ein, um die Vorwürfe zu prüfen. (z. B Prüfung der Buchhaltung)

Anschließend hat der Arbeitgeber erneut eine Frist von drei Tagen um sie über den schwerwiegenden Grund zu informieren. Oft werden fristlose Entlassung und Begründung in einem Schreiben verfasst.

Diese Schreiben muss entweder per Einschreiben oder Gerichtsvollzieher zugestellt werden. Wenn die Prozedur nicht eingehalten wird, schuldet der Arbeitgeber ihnen eine Entschädigung in Höhe der Kündigungsfrist die bei ordentlicher Kündigung angefallen wäre.

Muss der Arbeitgeber diesen schwerwiegenden Grund nachweisen?

Der Arbeitgeber muss den Beweis oder die Gründe die zur fristlosen Kündigung geführt haben nachweisen. Auch muss er nachweisen, dass er die Frist von drei Tagen zwischen Kenntnisnahme und Entlassung eingehalten hat.