



Kündigung einer "altgedienten" Mitarbeiterin wegen Krankheit - Arbeitsrecht

Kündigung einer "altgedienten" Mitarbeiterin wegen Krankheit - Arbeitsrecht

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Mit Urteil vom 09.01.2013 (Az.: 7 Ca 5063/12) entschied das Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt am Main, dass an die verhaltensbedingte Kündigung einer "altgedienten" Mitarbeiterin aufgrund von hohen Fehlzeiten wegen einer Krankheit möglicherweise hohe Anforderungen zu stellen sein sollen.

Das ArbG Frankfurt am Main hat die Kündigung einer Angestellten, die 16 Jahre im Betrieb beschäftigt war und innerhalb eines Zeitraums von zweieinhalb Jahren jährlich bis zu 80 Tage krankheitsbedingt gefehlt hatte, für unwirksam erklärt. Die Fehlzeiten sollen nicht für eine langfristige negative Prognose über die weiteren Fehlzeiten ausreichen. Ferner soll der Arbeitgeber es versäumt haben, die Arbeitnehmerin wieder in den Betrieb einzugliedern.

Eine Kündigungserklärung sollte in jedem Einzelfall von versierten Rechtsanwälten auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft werden. Denn ob eine Kündigung wirksam ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. So ist zwischen Kleinbetrieben und größeren Betrieben zu unterscheiden. Allein für die letztgenannten findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung. Ausschlaggebend ist, dass eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern überschritten wird. Außerhalb des Anwendungsbereiches des KSchG können nur Sittenwidrigkeit oder ein Verstoß gegen Treu und Glauben zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen.

Findet das KSchG hingegen Anwendung, muss dem Arbeitgeber ein Kündigungsgrund zur Seite stehen, damit eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein kann. Im Bereich der ordentlichen Kündigung, d.h. einer Kündigung mit Kündigungsfrist, kommen hierfür die betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Die Kündigung muss stets das äußerste Mittel darstellen - ultima ratio. Dies bedeutet, dass es keine mildereren Maßnahmen gibt, um die betrieblichen Missstände zu beseitigen. Dabei hat der Arbeitgeber zuvor alle in Betracht kommenden Möglichkeiten, wie etwa die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, Zuweisung eines anderen Tätigkeitsbereiches etc. auszuschöpfen.

Bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung bietet das KSchG keinen besonderen Schutz. Damit eine außerordentliche Kündigung wirksam ist, muss ein wichtiger Grund vorliegen, der dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar macht. Hierzu zählen erhebliche Pflichtverletzungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Eine Kündigungserklärung hat stets schriftlich zu erfolgen und muss dem Arbeitnehmer auch zugehen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Kuendigung.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Nürnberg, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

w w w . g r p r a i n e r . c o m