Simblicke und Impulse für eine erfolgreiche HR-Arbeit

PERSONAL MFOKUS



Wie Unternehmen das Potenzial des Mitarbeiterschwarms zur Lösung von unternehmerischen Herausforderungen für sich nutzen können ▶14

EFFIZIENZ STATT PRÄSENZ



Die Präsenz am Arbeitsplatz wird zum Strategiemittel im Kampf um Prestige, Image und Arbeits-

kräfte. Sechs Personalexperten nehmen Stellung zum Thema ▶12

SELBSTMARKETING



Leistung ist gut, ein makelloser Auftritt ist besser. Wer sich ins rechte Licht setzen möchte, sollte in sein

Selbstmarketing investieren – eine wichtige Voraussetzung für mehr Erfolg ▶36

ALTES RECHT. NEUE MEDIEI



Trifft altes Recht auf neue Medien, sind Personalabteilungen gefragt: Wer darf sich wie im Namen des

Unternehmens äußern? So schützen Sie sich vor Ärger ▶ 46

Richter verschärfen Kündigungsanforderungen

Wollen Sie einem Mitarbeiter wegen Diebstahls oder des Verdachts eines Diebstahls kündigen, müssen Sie nicht nur Ihre festgestellten Fakten mitteilen, sondern auch den Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Ansonsten ist die Kündigung angreifbar.

o zumindest sehen es die Richter des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in einem aktuellen Urteil (LAG Schleswig-Holstein vom 10.1.2012, Aktenzeichen: 2 Sa 305/11), mit dem sie die Anforderungen bei einer beabsichtigten frist-

losen Kündigung für Arbeitgeber verschärften.

Die Richter nämlich setzen voraus, dass Arbeitgeber vor einer beabsichtigten Kündigung ihren Betriebsrat stets umfassend informieren, und zwar auch über Umstände, die nicht zum eigentlichen Vorwurf gehören, aber wesentlich für die Kündigungsberechtigung sind.

EXPERTE

Ulf Weigelt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Berliner Kanzlei Weigelt & Ziegler www.weigelt-ziegler.de

Der Fall

Ein Schwimmbad kündigte seiner Putzfrau aufgrund eines Diebstahl-Verdachts fristlos. Die Mitarbeiterin, die dort seit 1999 tätig war, stand im Verdacht, etwas aus dem Fundsachenregal entwendet zu haben. Darauf angesprochen, gab sie an, lediglich den Tauchring ihres Sohnes gesucht zu haben.

Der Arbeitgeber schilderte dem Betriebsrat zwar den Sachverhalt und hörte ihn zu der beabsichtigten Kündigung wegen des Diebstahl-Verdachts an. Eine Abmahnung und zwei Ermahnungen erwähnte er allerdings nicht. Auch erklärte er nicht, warum er trotz der langen Betriebszugehörigkeit kündigen wollte. Und obwohl der Betriebsrat Bedenken äußerte, sprach der Arbeitgeber eine fristlose und vorsorglich fristgemäße Kündigung aus. Die Putzfrau fühlte sich ungerecht behandelt, zog vor Gericht und bekam sowohl beim Arbeitsgericht Neumünster (ArbG Neumünster, Urteil vom 30.6.2011, Aktenzeichen: 4 Ca 284 b/11) als auch beim Landesarbeitsgericht Recht. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage aus Gründen der Unverhältnismäßigkeit statt, die Richter des Landesarbeitsgerichts hielten die Kündigung aufgrund der fehlerhaften Betriebsratsanhörung für unwirksam.

Was bedeutet dieses Urteil für Ihre Arbeitspraxis?

Der Streitfall zeigt, wie wichtig es für Sie ist, die Betriebsratsanhörung rechtlich einwandfrei und formell ordnungsgemäß zu gestalten. Kleinste Fehler können zur Unwirksamkeit einer von Ihnen ausgesprochenen Kündigung führen. Die Praxis zeigt auch hier, dass es zum Standard einer Kündigungsschutzklage gehört, vorsorglich die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung zu bestreiten. Und nicht zu vergessen: Eine fehlende und zeitnahe Einigung vor Gericht führt für Sie meist zu erheblichen Annahmeverzugslohnansprüchen.