

Keine Kündigung bei Bagatellen

Das Landesarbeitsgericht Hamm (Az.: 8Sa 711/10) hat betreffs der Kündigung eines Bochumer Gastronomie-Mitarbeiters, welcher unerlaubterweise Pommes Frites und Frikadellen aus der Küche verzehrt haben soll, entschieden, dass ein Chef seine Mitarbeiter nicht sofort wegen Kleinigkeiten hinauswerfen kann und er muss bei einer Kündigung die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Arbeitsleistung berücksichtigen
Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber muss verhältnismäßig sein.

Für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses besteht gemäß § 623 BGB ein Schriftformerfordernis. Dazu ist es erforderlich, dass der Kündigende eigenhändig unterschreibt. Es muss nach dem äußeren Erscheinungsbild erkennbar sein, dass der Unterzeichner / die Unterzeichnerin seinen / Ihren vollen Namen und nicht lediglich eine Abkürzung seines Namens (bloßes Namenskürzel) hat schreiben wollen (BAG, Urteil vom 24. Januar 2008 – 6 AZR 519/07 -)

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer erfolgen. Sie kann als Beendigungskündigung oder als Änderungskündigung ausgesprochen werden. Die ordentliche Kündigung erfolgt unter Einhaltung der gesetzlichen, vertraglichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfrist. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.