

Entlassung

Inhalt und Form - Ausspruch - geschützte Personen - Entlassungsgründe - Ansprüche

Entlassung ist die sofortige ("fristlose") Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe. Die Entlassung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie kann vom Arbeitgeber nicht einseitig zurückgenommen werden.

Inhalt und Form

Die Entlassung unterliegt keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sofort durch Entlassung beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Tipp!

In der Praxis ist schon aus Beweisgründen die Schriftform zu empfehlen, wobei darauf zu achten ist, dass die Entlassung erst mit Zustellung wirksam wird.

Entlassungsausspruch

Der Ausspruch der Entlassung ist empfangsbedürftig. Ein bloßes Abmelden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk "Entlassung" reicht also grundsätzlich nicht aus. Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Entlassung nicht von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig.

Vorsicht!

Mündliche Entlassungen gelten sofort als ausgesprochen, schriftliche Entlassungen erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Entlassungsschreibens. In möglichen Konfliktfällen ist daher die persönliche Übergabe oder die Übergabe durch Boten dringend zu empfehlen! Eine "rückwirkende Entlassung" ist nicht möglich.

Sobald dem Arbeitgeber der Entlassungsgrund bekannt ist, muss er die Entlassung unverzüglich, das heißt sofort und ohne Verzögerung (= noch am selben Tag) aussprechen. Bei unklarem Sachverhalt kann mit dem Entlassungsausspruch bis zu dessen einwandfreier Klärung gewartet werden. Der Arbeitgeber darf sich dafür aber nicht unnötig lange Zeit lassen.

Vorsicht!

Auf keinen Fall darf der Arbeitnehmer nach Kenntnis des Entlassungsgrundes weiterbeschäftigt werden. Dies bedeutet einen Verzicht auf das Entlassungsrecht! Hat der Arbeitgeber zunächst nur einen begründeten Verdacht, aber noch keine konkreten Beweise, sollte er den Arbeitnehmer bis zum Vorliegen der erforderlichen Beweise arbeitsfrei stellen. Eine verspätet ausgesprochene Entlassung ist in jedem Fall unberechtigt!

Geschützte Personen

Vor der Entlassung von

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienern,
- werdenden Müttern und geschützten Arbeitnehmern nach dem MSchG bzw. VKG (Mütter- bzw. Väterkarenz, oder Elternteilzeit),
- Betriebsratsmitgliedern, Wahlvorständen und Wahlwerbem,

muss unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes mit Klage die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes eingeholt werden.

Vorsicht!

Entlassungen ohne die notwendige Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes sind rechtsunwirksam! Hat das Gericht die Zustimmung rechtskräftig erteilt, muss der Arbeitgeber unverzüglich die Entlassung aussprechen, um das Entlassungsrecht nicht zu verlieren!

Lehrlinge und begünstigte Behinderte unterliegen keinem besonderen Entlassungsschutz. Die Entlassung eines Lehrlings darf allerdings nur schriftlich ausgesprochen werden. Die mündliche Entlassung eines Lehrlings ist rechtsunwirksam.

Vorsicht!

Lehrlinge und begünstigte Behinderte können eine unberechtigte Entlassung nachträglich bei Gericht bekämpfen; dies mit dem Ziel der Fortsetzung des unberechtigt beendeten Lehr- bzw. Arbeitsverhältnisses.

Information des Betriebsrates

In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat muss der Betriebsinhaber den Betriebsrat von jeder Entlassung unverzüglich verständigen. Wenn es der Betriebsrat verlangt, muss der Arbeitgeber mit ihm innerhalb von drei Arbeitstagen die Entlassung beraten.

Entlassungsgründe

Die Entlassungsgründe sind für Angestellte beispielhaft im Angestelltengesetz, für Arbeiter vollständig in der Gewerbeordnung 1859 aufgezählt. Für gesetzlich geschützte Arbeitnehmer gibt es spezielle Entlassungsgründe. Entscheidend für jeden Entlassungsgrund ist ein besonders schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers verbunden mit der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber.

Vorsicht!

Eine unberechtigte Entlassung kann für das Unternehmen sehr teuer werden! In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Entgelt bis zum korrekten Ende des Arbeitsverhältnisses in Form einer so genannten "Kündigungsschädigung" sowie die Abfertigung (alt) bzw. sogar Fortbeschäftigung verlangen. Im Zweifel sollte daher vor jeder Entlassung Kontakt mit einem Arbeitsrechtsexperten der Wirtschaftskammer aufgenommen werden!

Ansprüche des Arbeitnehmers

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis durch berechtigte Entlassung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- das Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- die Urlaubersatzleistung und
- bei Angestellten anteilige Sonderzahlungen.

Stand: 01.01.2021