



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



79

Kündigung während Trauer, am Geburtstag, zu Weihnachten unwirksam?

Antwort

Kurzfassung: Es kommt darauf an!

Langfassung: Eine Kündigung zu besonderen Zeitpunkten oder in ganz besonders heiklen Lebensphasen zu erhalten, dürfte sich in vielen Fällen sprichwörtlich wie ein "Schlag ins Gesicht" anfühlen. "Unsensibel" oder einfach nur "geschmacklos" können oftmals zutreffend weitere Umschreibungen sein.

Aber reichen diese subjektiven Einschätzungen zum Beispiel von Erziehenden in Krippe, Kita oder Hort aus, damit eine Kündigung insgesamt für unwirksam erklärt wird? Denn dann könnte ja ein Verstoß gegen die guten Sitten und insbesondere gegen die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers vorliegen.

Jedoch wie so häufig in der rechtlichen Welt: Es kommt darauf an!

Und zwar reicht es tatsächlich (noch) nicht aus, dass ein Zeitpunkt für den Ausspruch einer Kündigung bzw. der Zugang der Kündigung als höchst unsensibel empfunden wird. Hinzukommen muss, dass der Kita-Träger als Arbeitgeber bzw. die für diesen handelnde Person absichtlich auf konkret diesen Zeitpunkt abgestellt hat, um die Kündigungs-"Botschaft" zu überbringen.

Eine solche "Kündigung zur Unzeit", so das Bundesarbeitsgericht (BAG), kann nämlich dann vorliegen, wenn die erklärende Person absichtlich oder auch infolge einer auf Missachtung der persönlichen Belange des Empfängers beruhenden Gedankenlosigkeit einen besonders belastenden Zugangszeitpunkt wählt. Es kommt aber stets auf die Umstände des Einzelfalls an.

Denn es kann trotz der für Arbeitnehmer:innen womöglich äußerst belastenden Zeitpunkte für den Erhalt einer Kündigung immer noch dringende betriebliche Umstände für einen Träger geben, die solche fristwährenden Handlungen rechtfertigen könnten. Davon abgesehen, kann es ja zudem auch Gründe im Verhalten eines Arbeitnehmers geben, die eine (fristlose) Kündigung vielleicht zwingend erforderlich machen.

Tipp:

Die Art und Weise wie ein Träger zu kündigen pflegt, dürfte wohl in jedem

Kita-Team bekannt sein und zwar im Guten wie im Schlechten. Daher sollten irgendwelche "Spielchen" wie die Kündigung gezielt am Heiligabend oder am urlaubsfreien Geburtstag bis vielleicht auf die krassen Ausnahmefälle einer fristlosen Kündigung tunlichst unterbleiben.

Denn auch einem Arbeitsgericht werden "Spielchen" mit einem Arbeitsverhältnis und dem damit verbundenen sozialen Besitzstand eines Menschen garantiert missfallen.

Zugleich kann ein solches Verhalten im Rahmen einer Kündigungsschutzklage auch auf den Arbeitgeber zurückfallen. Dann nämlich, wenn ein Arbeitnehmer ein solches Verhalten zum anschaulichen Anknüpfungspunkt nimmt, den Arbeitgeber seinerseits mit Mobbing-Vorwürfen zu konfrontieren - quod erat demonstrandum.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.