



Eine einwandfreie Kündigung erwarten

Um als Arbeitnehmer gegen eine unsachgemäße Kündigung rechtlich vorzugehen, sollte man sich an einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht wenden.

Die Kündigung

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage eines jeden Beschäftigungsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann durch einen Aufhebungsvertrag, eine Befristung oder durch eine Erklärung einer Kündigung aufgelöst werden. Eine Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis entweder bei einer fristlosen und außerordentlichen Kündigung zum sofortigen Zeitpunkt oder bei einer fristgemäßen und ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist beendet. Auch wenn der Begriff "Kündigung" nicht zwingend im Kündigungsschreiben enthalten ist, muss daraus zweifelsfrei die Erklärung zur gewollten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hervorgehen. Jede Kündigung muss gemäß §623 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) schriftlich erfolgen. Dies bedeutet, dass im Sinne des Gesetzes eine Kündigung auf einem Papierdokument samt Unterschrift niedergeschrieben sein muss. Daher ist eine nur mündlich ausgesprochene oder per E-Mail und SMS erhaltene Kündigung unzulässig.

Der Kündigungsschutz

Laut dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur dann rechtskräftig, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies bedeutet, dass eine Kündigung nur aufgrund von personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen zulässig ist. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und das damit verbundene Erfordernis einer sozialen Rechtfertigung für die Kündigung ist in der Praxis oftmals die wichtigste Weichenstellung für die Beurteilung der Erfolgsaussichten in einem Kündigungsschutzverfahren.

Betriebsgröße

Das Kündigungsschutzgesetz gilt auch erst in der Regel ab 10 Arbeitnehmern in einem Betrieb. Nur die ständig beschäftigten Arbeitnehmer ausschließlich Auszubildende werden gezählt. Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden werden mit dem Faktor 1 berücksichtigt, Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,75. Mitarbeiter, die bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten, werden mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt. Ausnahmeregelungen gelten für Arbeitnehmer, die schon vor dem 31.12.2003 beschäftigt waren, da zu diesem Zeitpunkt der Schwellenwert noch bei fünf Mitarbeitern im Betrieb lag.

Betriebsbedingte Kündigung

Wenn ein Arbeitsplatz im Betrieb weggefallen ist und es keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Betrieb gibt, greift die betriebsbedingte Kündigung. Die Kriterien erfolgen nach einer Sozialauswahl, bei dem der am wenigsten schützenswerte Arbeitnehmer entlassen wird. Der Wegfall des Arbeitsplatzes muss dabei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen resultieren. Hierbei wird zwischen außerbetrieblichen Gründen, wie beispielsweise Umsatzeinbußen, und der sogenannten unternehmerischen Entscheidung, die vom Arbeitgeber herbeigeführt werden, wie die Umstrukturierung des Unternehmens oder Organisationsentscheidungen.

Personenbedingte Kündigung

Dieser Kündigungsgrund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von einem in seiner Person liegenden Grund seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Dies ist der Fall, wenn entweder die geforderten Fähigkeiten oder die Eignung für die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann oder wenn ohne Verschulden des Arbeitnehmers z.B. durch eine lang anhaltende Krankheit oder häufigen Kurzerkrankungen eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Verhaltensbedingte Kündigung

Hierbei erfolgt eine Kündigung, wenn der Arbeitnehmer seine aus dem Arbeitsvertrag hervorgehenden Pflichten vorsätzlich verletzt. Es muss allerdings eine schwerwiegende Verletzung von Vertragspflichten vorliegen. In der Regel erfolgt vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung, in der der Arbeitnehmer auf die Verletzung seiner Pflichten und auf die Konsequenzen einer Kündigung hingewiesen wird. Ist das Fehlverhalten außerordentlich gravierend, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne Abmahnung entlassen.

Der besondere Kündigungsschutz

Aufgrund ihrer sozialen Situation oder ihrer besonderen Funktion im Betrieb genießen einige besonders schutzbedürftige Personengruppen einen zusätzlichen Kündigungsschutz. Darunter gehören:

? Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen: nach § 9 MuSchG (Mutterschutzgesetz) können Frauen während ihrer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden, sofern dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde. Jedoch kann die für den Arbeitsschutz oberste Landesbehörde in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau während oder nach einer Schwangerschaft im Zusammenhang stehen, die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären.

? Eltern während ihrer Elternzeit: höchstens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit ist eine Kündigung des Arbeitnehmers gemäß § 18 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) nicht zulässig. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde die Kündigung für zulässig erklären.

? Auszubildende nach Ende der Probezeit: gemäß § 22 Abs. 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz) ist eine Kündigung nach der Probezeit nur noch außerordentlich, also fristlos, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich.

? Betriebs- und Personalratsmitglieder, Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen: gemäß § 15 Abs. 1, 3 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) ist eine ordentliche Kündigung von Betriebs- und Personalratsmitgliedern, Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerbern unwirksam. Für die außerordentliche Kündigung dieser Personengruppen bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates oder eine gerichtliche Entscheidung.

Vorstellung der Kanzlei KERNER Rechtsanwälte - Fachanwälte für Arbeitsrecht

Als Fachanwälte für Arbeitsrecht sind die Rechtsanwälte Ulrich Kerner und Michael Oder die kompetenten Ansprechpartner für umfassende Rechtsfragen im Arbeitsrecht rund um Arbeitsverhältnisse und deren Auflösung. Von Aufhebungsvertrag bis Befristung, von Abfindung über Kündigung bis zum Arbeitszeugnis: mit einer über 20 jährigen Erfahrung werden sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer schnell, sicher und kompetent von den Rechtsanwälten Ulrich Kerner und Michael Oder beraten und vertreten. Die Sicht sowohl von Seiten des Unternehmens als auch von Seiten der Privatpersonen schafft den beiden Fachanwälten für Arbeitsrecht einen perspektivischen Vorteil und fördert realistische und zuverlässige Lösungen für beide Parteien. Die Kanzlei hat ihren Sitz in Hannover, ist jedoch auch bundesweit tätig. Kerner Rechtsanwälte arbeiten mandantenorientiert, mit hoher Sachkompetenz und zeichnen sich durch ihre strukturierte, zügige und zuverlässige Bearbeitung aus. Zudem sind die beiden Fachanwälte als Dozenten tätig und leiten regelmäßig Weiterbildungen und Vorträge, um ihr Fachwissen weiterzugeben.

(Mit besonderem Fokus auf eine faire und transparente Beratung betreibt die Kanzlei KERNER & COLL. Rechtsanwälte das Online-Lexikon www.prmaximus.de.)

arbeitsrecht360.com. Hier werden umfassend relevante Fragen sowie mehr als 160 Begriffe zum Thema Arbeitsrecht erläutert.)

Interview mit Ulrich Kerner

WUP: Aus welchem Grund haben Sie sich für den Beruf des Rechtsanwalts entschieden?

Herr Kerner: Ich wollte mich selbstständig machen und nicht in einer Gemeinschaftskanzlei angestellt sein. Ich schätze es sehr, dass Deutschland ein funktionierendes Rechtssystem hat, das auf der einen Seite gerecht ist, auf der anderen Seite den Angeklagten aber auch demonstriert, welche Konsequenzen sie bei einem rechtswidrigen Verstoß erwartet.

WUP: Kamen die öffentlichen Positionen des Richters oder Staatsanwaltes für Sie auch in Betracht?

Herr Kerner: Ursprünglich wollte ich gerne Richter werden und besaß auch alle die dafür notwendigen Qualifikationen. Ich habe mich jedoch für den Beruf des Rechtsanwalts entschieden, da für mich die Interessen der Menschen im Vordergrund stehen. Als Richter nimmt man eine neutrale Position ein und gibt am Ende des Verfahrens sein Urteil ab. Als Rechtsanwalt entscheidet man vielmehr über den Sachverhalt aus Sicht des Mandanten und setzt sich für seine Interessen ein. Zudem habe ich dadurch viel mehr Mandantenkontakt und kann mich besser in die Lage der Mandanten hineinversetzen. Dies bildet eine Grundlage für eine emotionale Bindung zwischen dem Mandanten und dem Anwalt.

WUP: Aus welchem Grund war ein Fachanwaltstitel damals noch ein Nachteil?

Herr Kerner: Damals dominierten noch die Kanzleien, die für alle Rechtsfälle zuständig waren. Daher hatte es sich noch nicht durchgesetzt, dass es gut ist sich zu spezialisieren. Die Rechtsanwälte hatten die Befürchtung, dass dadurch Mandanten verloren gehen, die davon ausgingen, dass der Rechtsanwalt beispielsweise nur im Arbeitsrecht firm ist und in anderen Rechtsgebieten keine fachliche Beratung geben kann. Im Jahr 2002 habe ich meine eigene Kanzlei gegründet und habe da zunächst auch Allgemeinmandate übernommen. Erst im Jahr 2004 habe ich die Struktur so umgestellt, dass wir ausschließlich nur noch im Arbeitsrecht tätig sind. Das war damals vor zehn Jahren noch ungewöhnlich und auch mir war damals noch unklar, wie sich die Umstellung zukünftig auf die Mandate auswirken wird, da ich auch Mandanten in anderen Rechtsgebieten vertreten habe. Es war der richtige Weg mich voll und ganz auf das Arbeitsrecht zu konzentrieren.

WUP: Wie haben sich die Ansprüche des Mandanten im Laufe der Zeit entwickelt?

Herr Kerner: Die Ansprüche haben sich vielschichtig verändert. Wir leben in einer Dienstleistungsgesellschaft, in der sich die Zeiten sehr gewandelt haben. Wir sind vor Ort beim Mandanten, um eine optimale Rechtsberatung zu ermöglichen. Wenn wir Firmen betreuen, fahren wir zu den Mandanten hin. Die Mandanten erwarten aufgrund der Medien, die uns zur Verfügung stehen, eine sehr schnelle Reaktionszeit. Des Weiteren erwarten sie, bei ihrem Ansprechpartner gut aufgehoben zu sein. Es ist selbstverständlich, dass der Mandant von einem sehr guten Juristen beraten werden möchte und er erwartet dementsprechend eine gute Dienstleistung. Den Mandanten ist es sehr wichtig, einen erreichbaren Ansprechpartner zu haben, der schnell reagiert, sich um sie kümmert und sich in ihre Lebenssituation einfinden kann. Das gehört vor allem im Arbeitsrecht dazu. Beispielsweise werden im Verkehrsrecht Fälle aus der Vergangenheit abgewickelt, bei der man sich nicht eingehend mit seinem Mandanten beschäftigt und somit keine Bindung aufbaut. Im Arbeitsrecht ist das anders. Hier begleitet man seinen Mandanten innerhalb eines wichtigen Lebensbereiches und löst Probleme im Arbeitsverhältnis, die sich für die Zukunft auswirken. Es ist stets eine Herausforderung, dem Mandanten bei Schwierigkeiten im Berufsleben zu helfen und ihn durch diesen Prozess sowohl fachlich als auch emotional zu begleiten. Dadurch hat sich der Anspruch meiner Arbeit verändert.

WUP: Wie bewerten Sie das derzeitige Arbeitsrecht in Deutschland? Sind die Bedingungen bereits optimal oder Ihrer Meinung nach noch verbesserungswürdig?

Herr Kerner: Das wird von allen Menschen unterschiedlich gesehen. Wir haben in Deutschland ein sehr reguliertes Arbeitsrecht, welches es in diesem Umfang nur in wenigen Ländern gibt. In vielen Ländern haben die Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis keinerlei Ansprüche. Das ist in Deutschland ganz anders und vor allem arbeitnehmerfreundlich geregelt - oftmals auch zum Leidwesen vieler Arbeitgeber, die sich durch das Arbeitsrecht blockiert fühlen. Viele Arbeitgeber halten das Arbeitsrecht für unflexibel und wirtschaftshemmend, aber gleichzeitig ist Deutschland einer der erfolgreichsten Volkswirtschaften der Welt. Dies verdeutlicht, dass das Arbeitsrecht in Deutschland gut funktioniert. Ich finde es wichtig, dass Arbeitnehmer über das Arbeitsrecht eine soziale Sicherheit haben und im Arbeitsrecht geregelte Normen bestehen.

WUP: Welche Unterschiede bestehen zwischen dem deutschen Arbeitsrecht und dem Arbeitsrecht in anderen europäischen Ländern?

Herr Kerner: Es gibt ein Beispiel, woran man die Unterschiede gut festmachen kann. In Deutschland ist so, dass der Arbeitnehmer mit Kündigungsschutz bei einer unwirksamen Kündigung das Recht auf die Rückkehr an seinen alten Arbeitsplatz hat. Es werden in vielen Fällen Abfindungen verhandelt, aber gesetzlich ist dies nicht vorgesehen. Diese Regelungen werden generell nur vereinbart, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht stimmig ist. Aber rechtlich gesehen könnte der Arbeitgeber wieder seiner alten Tätigkeit nachgehen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht zwingend eine Abfindung zahlen und ihn daraufhin entlassen, wenn der Arbeitnehmer damit nicht einverstanden ist. Anders als in Deutschland besteht in vielen anderen europäischen Ländern diese Möglichkeit. In vielen Ländern wird die Kündigung mit der Kündigungsfrist mit einer festen Abfindungssumme verknüpft. Diese Thematik wird auch immer wieder in Deutschland diskutiert, denn aus der Sicht des Arbeitgebers wird dadurch eine größere Planbarkeit geschaffen. Ansonsten werden viele Bereiche des Arbeitsrechts angeglichen, da Deutschland stark vom Europäischen Recht beeinflusst wird.

WUP: Hat man als Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf eine Abfindung?

Herr Kerner: Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch. Nur dann, wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Dafür ist der Betriebsrat zuständig. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat einen Sozialplan vereinbaren. In den Sozialplänen werden in den meisten Fällen Abfindungslösungen besprochen und festgelegt. Wenn es aber um Einzelkündigungen geht, muss der Arbeitgeber in einem Streitfall vor dem Arbeitsgericht die betriebsbedingten Kündigungsgründe darlegen und beweisen. Ein Prozess kann in manchen Fällen bis zu anderthalb Jahre dauern. Wenn der Arbeitnehmer nach dieser Zeit seinen Prozess gewinnt und zu dieser Zeit nicht erwerbstätig war, muss der Arbeitgeber für anderthalb Jahre das Gehalt nachzahlen. Aufgrund dieses Risikos handelt der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeitnehmer eine Abfindungssumme aus. Der Arbeitgeber muss sich sicher sein, dass der frei gewordene Arbeitsplatz ohne Risiko wieder besetzt werden kann und aus diesem Grund werden Abfindungen gezahlt.

WUP: Viele Arbeitnehmer werden aus wirtschaftlichen Gründen betriebsbedingt entlassen. Gibt es in diesen Fällen Maßnahmen, um den Entlassenen den Einstieg in ein anderes Unternehmen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern?

Herr Kerner: In den seltensten Fällen gibt es Maßnahmen vom ehemaligen Arbeitgeber. Wenn der Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung erhält, besteht eine Kündigungsfrist, die je nach Betriebszugehörigkeit von vier Wochen bis hin zu sieben Monaten betragen. Da stellt sich zunächst die Frage, ob der Arbeitnehmer während dem Zeitraum freigestellt ist, um sich auf ein neues Beschäftigungsfeld zu fokussieren, oder im Betrieb weiterarbeitet. Dann gibt es die gesetzliche Pflicht, den Arbeitnehmer für Vorstellungsgespräche freizustellen. In kleineren Unternehmensstrukturen erlebt man es häufig, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an potenzielle Arbeitgeber aus dem Bekannten- oder Kundenkreis weiterleitet. Im Regelfall ist jedoch die Agentur für Arbeit für den Arbeitnehmer zuständig. In bestimmten Arbeitsverhältnissen auf leitender Management-Ebene werden häufig sogenannte Outplacement-Beratungen angeboten. Die betroffenen Mitarbeiter waren meist über 20 Jahre in ihrem Berufsfeld tätig und erhalten daher ein individuelles Coaching, der den Neueinstieg in ein anderes Unternehmen erleichtern soll. Diese Maßnahmen werden in größeren Konzernen und Unternehmen vom Arbeitgeber durchgeführt und finanziert.

WUP: Auf welche Weise können Sie Ihren Mandanten helfen, auch wenn die Kündigungsgründe zuungunsten des Arbeitnehmers rechtskräftig sind?

Herr Kerner: Ich berate sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer und finde es wichtig, beide Seiten zu kennen und zu verstehen. Erst die Vielzahl der Fälle und die Erfahrung verschaffen mir einen Gesamtblick. Oft ist es der Fall, dass eine Kündigung angesichts der Gründe wirksam ist, es den Arbeitgebern aber nicht gelingt, es sowohl formal als auch inhaltlich dementsprechend darzustellen. Meine Aufgabe besteht darin, die Schwachpunkte der Kündigung in meiner Argumentation zugunsten des Mandanten aufzuzeigen. Daher ist es ganz wichtig, dem Mandanten vorab die realen Chancen,

Risiken und Kosten zu prognostizieren. Ich versuche, den ganzen Prozess so sicher wie möglich für den Mandanten zu gestalten. So kann ich dem Arbeitnehmer helfen, ich kann aber keinen Prozesserfolg garantieren. Umgekehrt kann ich dem Arbeitgeber auf die gleiche Weise helfen.

WUP: Was zeichnet Ihre Kanzlei aus?

Herr Kerner: Wir zeichnen uns vor allem durch eine sehr hohe Spezialisierung und Individualität aus. Hier haben die Mandanten ihren Ansprechpartner. In einer großen Kanzlei ist es häufig der Fall, dass Mandanten angenommen und von verschiedenen Anwälten beraten werden. Es ist wichtig, nur einen Ansprechpartner zu haben, der die Probleme des Mandanten genauestens kennt und zu dem er eine Bindung aufbauen kann. Des Weiteren versenden wir in jedem Fall keine Dokumente, ohne sie vorher mit dem Mandanten abgestimmt zu haben. Das ist sowohl für uns als auch für den Mandanten wichtig. Ich erlebe immer wieder, dass Kanzleien sich nicht daran halten und ohne die Einwilligung des Mandanten Schriftsätze oder andere Dokumente abschicken und dadurch gegebenenfalls bestimmte Tatsachen im Sachverhalt nicht stimmen.

WUP: Es gab auch immer wieder Fälle, bei denen Arbeitnehmern aufgrund von Inhalten auf sozialen Netzwerken wie Facebook gekündigt wurden. Ist dies zulässig?

Herr Kerner: Vor ein paar Jahren stand Facebook noch in der Debatte um unerlaubte Internetnutzung am Arbeitsplatz. Dies hat sich im Zeitalter der Smartphones deutlich reduziert. Jetzt steht vielmehr die Problematik der Facebook-Kündigung im Vordergrund. Die beliebteste Antwort der Juristen ist immer, es komme auf den Einzelfall an. Aber es gibt Fälle, wo es Gerichte für zulässig erachtet haben. Viele Juristen stammen noch aus einer anderen Generation, was sicherlich auch eine Rolle spielt. Letztlich bin ich der Auffassung, dass Beschimpfungen über den Arbeitgeber sowohl in der Öffentlichkeit gegenüber Dritten als auch auf Facebook fehl am Platz sind. Facebook ist gewissermaßen öffentlich. Darüber sollte sich jeder im Klaren sein.

WUP: Wie wird sich das deutsche Arbeitsrecht Ihrer Meinung nach weiterentwickeln?

Herr Kerner: Das deutsche Arbeitsrecht ist bereits über viele Jahre ein bewährtes System, welches sich zukünftig nicht grundlegend verändern wird. Es werden nur dort Modifizierungen vorgenommen, wo ein aktueller Anpassungsbedarf besteht, wie beispielsweise beim Thema Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Anforderungen im Arbeitsleben werden immer höher und wie leben in der Zeit des demographischen Wandels mit einer alternden Gesellschaft. Aufgrund dessen werden die Gesetze immer im Fluss bleiben und sich ständig an die Umstände anpassen. Zum Thema Kündigungsschutz denke ich nicht, dass es dort Veränderungen geben wird.

WUP: Vielen Dank!

Kontakt

KERNER Rechtsanwälte
Fachanwälte für Arbeitsrecht
Krausenstraße 50
30171 Hannover
Tel: 0511 - 2790080
Mail: info@kanzlei-kerner.de
Web: www.kanzlei-kerner.de

Pressekontakt

Kerner Rechtsanwälte Fachanwälte für Arbeitsrecht

Herr Ulrich Kerner
Krausenstraße 50
30171 Hannover Südstadt

kanzlei-kerner.de/
kerner@kanzlei-kerner.de

Firmenkontakt

Kerner Rechtsanwälte Fachanwälte für Arbeitsrecht

Herr Ulrich Kerner
Krausenstraße 50
30171 Hannover Südstadt

kanzlei-kerner.de/
kerner@kanzlei-kerner.de

Die optimale Lösung zu finden, fängt beim Zuhören an. Kerner Rechtsanwälte arbeiten als mandantenorientierter Dienstleister für Ihre Ziele, Zukunft und Zufriedenheit. Hohe Sachkompetenz, strukturierte und zuverlässige Bearbeitung sowie schnelle Reaktionszeiten und eine von Erfahrung und Sorgsamkeit geprägte Vorgehensweise gehören zu unserem Selbstverständnis.

Anlage: Bild

