

Kündigungsschutz am Arbeitsplatz

Die Wirtschaft boomt - fast keine Branche, die nicht händeringend nach qualifizierten Mitarbeitern sucht. Kündigungen haben dagegen Seltenheitswert. Wer sich nicht unbedingt von einem Mitarbeiter trennen muss, lässt auch mal „fünfe gerade sein“. Und trotzdem wird es auch in Zeiten der Vollbeschäftigung immer wieder Situationen geben, in denen nichts anderes übrig bleibt, als sich zu trennen.

Aufhebungsvertrag – oft die bessere Wahl

Dabei ist der schriftliche Aufhebungsvertrag für beide Seiten oft die galanteste Art und Weise, „Good Bye“ zu sagen, spart man sich auf diese Weise doch weiteren Ärger und vor allem den Gang zum Arbeitsgericht. Doch Arbeitnehmer aufgepasst: Hat man beim Aufhebungsvertrag die Kündigungsfrist abgekürzt und keine Anschlussbeschäftigung, macht das Jobcenter Ärger. Eine verhängte Sperrzeit beim Arbeitslosengeld bekommt man kaum mehr weg und das bedeutet im schlimmsten Falle, zwölf Wochen lang „von nichts“ zu leben.

Formale Kriterien gelten für beide

Für die Kündigung – egal ob durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – gilt:

Schriftform (= unterschriebener Brief) ist Pflicht, Fax oder E-Mail sind verboten. Die Kündigung muss dazu von der „richtigen“ Person unterzeichnet sein, bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts müssen alle Vertreter unterzeichnen. Der Kündigungsgrund muss dagegen nicht angegeben werden.

Einhaltung Kündigungsfrist: Zuweilen nicht einfach zu berechnen, je nach Gestaltung des Vertrags. Meist sind die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart, so dass sich die Frist mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängert. Wenn andere Fristen (z.B. Quartale) vereinbart sind, muss zum Schutze des Arbeitnehmers darauf geachtet werden, dass die gesetzliche Fristen nicht verkürzt werden.

Zugang: Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn des Fristlaufs der anderen Partei zugehen. Dabei genügt es, wenn der Brief zu den üblichen Zeiten im Briefkasten des Adressaten eingelegt wird. Nicht notwendig ist, dass der Empfänger die Kündigung auch an diesem Tag wirklich zur Kenntnis nimmt.

Kündigungsschutz erst ab dem 11. Mitarbeiter

Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern unterliegen nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Sie können im Prinzip „frei“ kündigen, benötigen also keinen Grund für eine Kündigung. Zum Arbeitsgericht geht es daher in diesen Fällen selten. Die Schwelle vom 10. zum 11. Mitarbeiter ist vom Betriebsinhaber stets im Auge zu behalten, denn mit Einstellung des 11. Mitarbeiters genießen auch die ersten 10 Mitarbeiter fortan Kündigungsschutz.

Kündigung nur mit Grund

Bei Geltung des Kündigungsschutzes kann der Arbeitgeber nur aus den im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Gründen kündigen.

betriebsbedingt: Der Arbeitsplatz fällt weg, weil der Betrieb ganz oder in Teilen schließt. Oder weil die Tätigkeiten umorganisiert oder durch Roboter ersetzt werden. Auch das „Outsourcing“, also die Ausgliederung einer bestimmten Tätigkeit an einen externen Dienstleister gehört hierzu. Vor einer Entlassung muss der Arbeitgeber immer eine (schwierige!) Sozialauswahl durchführen.

personenbedingt: Der zu kündigende Arbeitnehmer ist wegen der in seiner Person liegenden Gründe nicht (mehr) in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen. Etwa, weil er dauerhaft erkrankt ist und die Freihaltung des Arbeitsplatzes beim Betrieb zu einer erheblichen Belastung führt.

verhaltensbedingt: Der Arbeitnehmer hat den Chef beleidigt, seine Arbeit nicht ordentlich erledigt oder ist zu spät gekommen. Vor einer Kündigung ist aber immer abzumahnern, nur bei wiederholtem Verstoß darf dann die Kündigung ausgesprochen werden. In besonders krassen Fällen darf ohne Abmahnung und ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

Abfindung ist die Regel

Klagt der gekündigte Arbeitnehmer gegen die Kündigung, so ist der Arbeitgeber für den Grund der Kündigung „darlegungs- und beweispflichtig“. Und das bereitet in der Regel größte Schwierigkeiten, auch wenn der Fall auf Anhieb noch so klar erscheint. Zur Vermeidung der wirtschaftlichen Unwägbarkeiten kommt es im Laufe des arbeitsgerichtlichen Verfahrens daher in der Regel zu einem Abfindungsvergleich.

RA Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, aus Kochel.

kanzlei • müller • kochel

rechtsanwalt jens müller dipl.-forstwirt univ.
fachanwalt für arbeitsrecht

Arbeitsrecht • Verkehrsrecht • Vertragsrecht

Mittenwalder Str. 5 Tel: +49 (0)8851/614 796
82431 Kochel a. See Fax: +49 (0)8851/924 70 71
www.mueller-kochel.de kanzlei@mueller-kochel.de