

Die Kündigungswelle rollt!

Der Verlust des Arbeitsplatzes entzieht vielen Familien den wirtschaftlichen Boden. Doch ist die ausgesprochene Kündigung wirksam? Der Arbeitgeber muss viele Gesetze und Urteile des Bundesarbeitsgerichts beachten. Etliche Details, die – jedes für sich – eine Kündigung unwirksam werden lassen können.

Die Form der Kündigung

Zunächst einmal muss jede Kündigung schriftlich ausgesprochen werden. Mündlich, per E-Mail oder Fax kann nicht gekündigt werden. Diese Kündigung muss den Arbeitnehmer natürlich erreicht haben. Entscheidend ist dabei allerdings nicht, ob die Kündigung tatsächlich gelesen wurde, sondern nur der Zugang beim Arbeitnehmer z.B. durch Übergabe oder Einwurf in den Briefkasten.

Meldung bei der Arbeitsagentur

Sobald eine Kündigung zugegangen ist, muss sich der Arbeitnehmer unverzüglich bei der zuständigen Arbeitsagentur arbeitslos melden. Sonst können durch Sperrzeiten Kürzungen des Arbeitslosengeldes eintreten. Allerdings muss der Arbeitgeber in seiner Kündigung auf diese Pflicht hinweisen, da er sich sonst schadensersatzpflichtig machen kann.

Kündigungsschutz

Viele Personengruppen können vom Arbeitgeber nur unter engen Voraussetzungen oder möglicherweise gar nicht gekündigt werden. Dazu zählen u.a. Schwangere, Mitarbeiter in Elternzeit, Personen, die Angehörige pflegen, Schwerbehinderte, Wehrdienstleistende, Auszubildende, nach manchen Tarifverträgen ältere Arbeitnehmer, um nur die wichtigsten Beispiele zu nennen.

Darüber hinaus braucht jede Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz einen Grund: In der momentanen Lage sind betriebsbedingte Kündigungen die Masse der Fälle. Der Arbeitgeber argumentiert, dass ein Arbeitsplatz wegen der schlechten Auftragslage bzw. Umorganisationen weggefallen ist. Dann muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen, bei der Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung zu berücksichtigen sind. Die Kündigung muss den oder die Stärksten treffen. Sonderqualifikationen hindern die Vergleichbarkeit und können vor Kündigungen schützen, auch falls alle anderen älter und schon länger im Betrieb angestellt sind.

Wer erhält eine Abfindung?

Oft ist bei einer einmal ausgesprochenen Kündigung, auch wenn sie unwirksam ist, das Klima so zerstört, dass eine Rückkehr ins Unternehmen trotz Unwirksamkeit der Beendigung nicht mehr möglich ist. Dann sollte allerdings an eine Abfindung gedacht werden. Das ist insofern interessant, da bei Abfindungen nach momentanem Rechtsstand weniger Abzüge vorgenommen werden.

Unbedingt Klagefrist beachten!

Achtung: Die Frist bei Kündigungsschutzklagen beträgt nur drei Wochen ab Zugang der Kündigung. Ist diese verstrichen, kann in den meisten Fällen nichts mehr unternommen werden und wichtige Ansprüche sind für immer verloren. Auch bei einem Zugang im Urlaub beginnt die Frist zu laufen, da



grundsätzlich der Empfänger dafür sorgen muss, dass ihn einlaufende Post rechtzeitig erreicht.

Das Wichtigste in Kürze:

Jeder Arbeitnehmer, der schon länger als sechs Monate beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist, hat (sog. allgemeinen) Kündigungsschutz. Dazu kommt der Schutz für bestimmte Personengruppen z.B. Schwangere oder Schwerbehinderte.

Jede Kündigung außerhalb der Probezeit braucht einen Grund. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss eine gesetzlich definierte Sozialauswahl durchgeführt werden.

Ist eine Kündigung ausgesprochen kann häufig keine Wiedereinstellung erreicht werden. Bei unberechtigten Kündigungen mindert eine Abfindung die Folgen des Verlustes des Arbeitsplatzes. Voraussetzung ist immer, dass sich der Arbeitnehmer gegen die Kündigung (gerichtlich) wehrt. Die Klagefrist beträgt nur drei Wochen ab Zugang der Kündigung. Ist diese Frist versäumt, ist auch eine eigentlich verbotene Kündigung nicht mehr angreifbar und damit wirksam.

ingo striepling.
rechtsanwalt. mediator.

schwerpunkte.
Arbeitsrecht Bankrecht
EDV- / IT-Recht Mediation

ingo striepling.
margaretenstraße 16/II, d-93047 regensburg.
t: +49(0)941-894590-4, f: +49(0)941-894590-5.
e-mail: rechtsanw@striepling.de
web: www.striepling.de