

Eine Kündigung

... muss seit dem 1. Mai 2000 immer schriftlich ausgesprochen werden - auch wenn man selbst kündigt.

... muss keine Begründung enthalten, es sei denn, der Arbeitnehmer verlangt sie im Falle einer außerordentlichen Kündigung.

... muss die Kündigungsfrist beachten, die im Arbeitsverhältnis gilt. Für den Arbeitgeber kann eine andere Kündigungsfrist gelten als für den Arbeitnehmer, aber keine kürzere.

Kündigungsfristen können geregelt sein:

- in Tarifverträgen
- im Arbeitsvertrag
- im Gesetz § 622 BGB

Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen...

... **ordentliche** Kündigungen sind Kündigungen unter Einhaltung der normalen Kündigungsfrist.

... **außerordentliche** (häufig **fristlose**) Kündigungen können im Regelfall nur bei krassem Fehlverhalten ausgesprochen werden.

... **Änderungskündigungen**, die Teile des Arbeitsvertrages verändern, den Bestand des Arbeitsverhältnisses aber unberührt lassen sollen.

Der Arbeitgeber darf nicht ohne Grund kündigen...

Auch wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben keinen Kündigungsgrund angeben muss, darf er nicht grundlos kündigen - außer in den ersten sechs Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis besteht. Bei einer Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Gründe nennen.

Kündigungsgründe:

Verhaltensbedingte Kündigung: bei Fehlverhalten oder Verstoß gegen Arbeitspflichten. In aller Regel muss der Arbeitgeber vor der Kündigung einen gleichartigen Pflichtverstoß abgemahnt haben.

Krankheitsbedingte Kündigung: Der Arbeitnehmer muß in der Vergangenheit viel krank gewesen sein (grobe Faustregel: In den drei Jahren vor der Kündigung deutlich mehr als 6 Wochen pro Jahr krank), außerdem müssen künftig weitere Fehlzeiten zu erwarten sein. Ist die Krankheit ausgeheilt oder Besserung zu erwarten (zum Beispiel durch eine Kur), kommt eine Kündigung nicht in Frage.

Betriebsbedingte Kündigung: Es müssen betriebliche Gründe wie Umsatzrückgang, Rationalisierung, Auslagern von Arbeiten vorliegen, die den Arbeitsplatz wegfallen lassen oder doch erhebliche Auswirkungen darauf haben. Außerdem muss der Arbeitgeber die Sozialauswahl wahren. Er muss die jüngsten, am kürzesten Beschäftigten und die mit den geringsten Unterhaltspflichten als erste entlassen.

Es gibt Personengruppen mit erhöhtem Kündigungsschutz

... beispielsweise:

Betriebsratsmitglieder, JugendvertreterInnen, Schwerbehinderte, Schwangere, Frauen in Mutterschutz, ErziehungsurlauberInnen, Wehr- oder Ersatzdienstleistende, tariflich Altersgesicherte.

Bei **befristeten Arbeitsverträgen** bis zu zwei Jahren gibt es meist keine Möglichkeit, gegen die Befristung anzugehen und ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis durchzusetzen.

Der Betriebsrat muss vor Ausspruch der Kündigung vom Arbeitgeber angehört worden sein und kennt häufig die Hintergründe der Kündigung. Hat er der Kündigung begründet widersprochen, besteht bei einer Klage gegen die Kündigung die Möglichkeit, die Weiterbeschäftigung über den Kündigungstermin hinaus bis zu einer endgültigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung über die Kündigung durchzusetzen.

Was tun bei einer Kündigung?

Schnell eine qualifizierte Beratung einholen! Nach Erhalt einer Kündigung sollte mit dem Betriebsrat gesprochen werden. Davon unabhängig ist unbedingt eine Dreiwochenfrist für die Klage gegen eine Kündigung oder eine Befristung einzuhalten (beginnend ab Zugang der Kündigung oder Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses). Die Frage, ob geklagt wird, sollte mit Experten besprochen werden. Gewerkschaftsmitglieder bekommen Rat und Hilfe bei ihrer zuständigen Geschäftsstelle. Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsspezialisten sind für sie kostenlos.

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Die Arbeitsgerichte prüfen, ob die Kündigung berechtigt war oder nicht, und machen gegebenenfalls im Gerichtsverfahren Abfindungsvorschläge. Lehnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dies ab, entscheidet das Arbeitsgericht über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Nichts unbesehen unterschreiben! Manchmal versucht der Arbeitgeber, sich vom Arbeitnehmer einen Verzicht auf eine arbeitsgerichtliche Klage unterschreiben zu lassen.

Meldung beim Arbeitsamt: Findet man nicht übergangslos eine neue Stelle, muss man sich spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt melden. Besser ist eine frühere Meldung, damit die Auszahlung von Arbeitslosengeld

vorbereitet werden kann. Das Arbeitsamt bezahlt in der Regel bei einer krankheits- oder betriebsbedingten Kündigung (wenn die jeweilige Kündigungsfrist eingehalten wurde) ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld und rechnet eine eventuelle Abfindung nicht an. Bei einer unbegründeten Eigenkündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers ist mit längeren Sperrzeiten zu rechnen.

Das Arbeitslosengeld beträgt derzeit bei Arbeitslosen mit Kindern 67 % des Nettoeinkommens (das allerdings kompliziert ermittelt wird), 60 % des Nettoeinkommens bei den übrigen Arbeitslosen.

Ein Aufhebungsvertrag ...

... ist ein Vertrag über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er ist nur gültig, wenn er von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben ist. Er kann eine Abfindungszahlung enthalten, muss aber nicht.

Es gibt viele (gute und schlechte) Gründe für einen Aufhebungsvertrag. Zum Beispiel:

- Beschäftigte wollen ihr Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden.
- der Arbeitgeber will betriebsbedingt Personal abbauen, aber nicht die jüngsten und am kürzesten Beschäftigten entlassen. Er bietet älteren Beschäftigten Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlung an.

Achtung!

- Aufhebungsverträge erst nach gründlicher Prüfung unterschreiben! Es gibt kein gesetzliches Widerrufsrecht, und eine einmal geleistete Unterschrift kann in aller Regel nicht rückgängig gemacht werden.
- Da Aufhebungsverträge vom Arbeitsamt ähnlich wie Eigenkündigungen gewertet werden, drohen Sperrfristen.
- Vorruhestand ist technisch nichts anderes als eine besondere Art Aufhebungsvertrag. Hier ist eine qualifizierte Beratung besonders wichtig, da auch die Auswirkungen auf die Altersrente zu beachten sind.

Betriebsrat und Fachleute der ibbs beraten auch hier. Anders als bei der Kündigung muß der Betriebsrat vom Arbeitgeber allerdings nicht im Vorfeld über einen Aufhebungsvertrag informiert worden sein.

Eine Abmahnung ...

... kann schriftlich oder mündlich ausgesprochen werden. Eine echte Abmahnung liegt nur vor, wenn konkret Leistung oder Verhalten kritisiert werden und wenn für den Wiederholungsfall die Kündigung angedroht wird.

Bei einer unberechtigten Abmahnung sollte eine Stellungnahme zum tatsächlichen Ablauf formuliert werden, die der Arbeitgeber auf Verlangen der Personalakte beifügen muss. Manchmal empfiehlt sich eine Klage auf Entfernung der Abmahnung. Auch hier helfen Betriebsrat und das ibbs.

Ein Zeugnis...

... wird nicht automatisch ausgestellt, sondern muss verlangt werden. Es gibt zwei Arten Zeugnisse:

- **einfaches** Zeugnis, das nur eine Beschreibung von Dauer und Art der Beschäftigung enthält;
- **qualifiziertes** Zeugnis, das zusätzlich eine Beurteilung über Leistung und Führung abgibt.

Worauf ist bei einem Zeugnis zu achten?

- Sind Formulierungen enthalten, die gut klingen, aber künftige Arbeitgeber warnen sollen? ("Er hat sich bemüht" ist kein Kompliment, sondern der Hinweis, dass der Arbeitnehmer die Anforderungen nicht erfüllen konnte.)
- Ist die Tätigkeit vollständig beschrieben, und lässt die Beurteilung nichts aus (zum Beispiel den Hinweis auf Ehrlichkeit bei einem Kassierer)?

Was tun bei Unklarheit, ob ein Zeugnis korrekt ist?

Zunächst sollten die Experten der Ibbs-Institut ein Zeugnis prüfen. Ist es nicht korrekt, kann mit ihrer Hilfe ein besseres Zeugnis verlangt oder bei den Arbeitsgerichten eingeklagt werden.

Quelle: ibbs-aktuell, Betriebsrat InForm 1/01, Quartalszeitschrift des ibbs für Betriebsräte

Impressum: ibbs, Marienmauer 16, 06618 Naumburg, Tel. 03445-261073-0, Fax 03445-261616, www.betriebsrat-aktuell.de