



Mandanteninformation zum Arbeitsrecht

Sie haben eine Kündigung erhalten – Was tun?

Gegen eine Kündigung kann Klage erhoben werden. Bei einer Kündigung ist immer zu beachten, dass die Klagefrist nur 3 Wochen ab Erhalt der Kündigung beträgt. Es ist also schnelles Überlegen und Handeln gefordert.

Die Kündigung hat immer schriftlich zu erfolgen. Eine mündliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich. Die Kündigung haben Sie in dem Augenblick erhalten, indem diese in ihrem Briefkasten worden ist, oder in dem Zeitpunkt zu dem der Arbeitgeber diese Ihnen überreicht hat.

Muss die Kündigung begründet werden?

Eine Kündigung ist nicht immer von vornherein zu begründen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss jedoch die Kündigung begründet werden. Dies gilt jedoch nicht für Kündigungen während der Probezeit. In diesem Fall ist eine Kündigung auch ohne Angabe von Gründen möglich.

Welche Kündigungsgründe gibt es?

Ob eine Kündigung sich auf bestimmte Gründe stützen muss, hängt davon ab, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Für Arbeitsverhältnisse die vor dem 01.01.2004 begonnen haben ist Voraussetzung für die Anwendung für das Kündigungsschutzgesetzes, dass in dem Betrieb mindestens 5 Mitarbeiter (Auszubildende werden nicht mitgezählt) ständig beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis mindestens ein halbes Jahr bestanden hat. Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01.01.2004 eingegangen sind, müssen mindestens 10 Leute ständig in dem Betrieb ständig beschäftigt sein.

Welche Kündigungsgründe kennt das Kündigungsschutzgesetz?

Sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet kann eine Kündigung nur darauf gestützt werden, dass dringend betriebliche Gründe die Entlassung notwendig machen, dass Personen bedingte Gründe vorliegen oder das Verhaltens bedingte Gründe vorliegen.

So genannte verhaltensbedingte Gründe liegen dann vor, wenn in dem Verhalten des Arbeitnehmers eine vertragliche Pflichtverletzung zu sehen ist, die ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis unmöglich machen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Mitarbeiter Straftaten gegen die Firma begeht oder einen Vorgesetzten begeht, wie z.B. eine Körperverletzung

Personenbedingte Gründe liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen die in seiner Person liegen, die geforderte Arbeitsleistung nicht mehr bringen kann z.B. bei nicht vorhanden sein bestimmter Kenntnisse oder körperlicher Fähigkeiten. Diese Gründe müssen schuldhaft vom Arbeitnehmer herbeigeführt worden sein.

Betriebsbedingte Gründe liegen dann vor, wenn der Betrieb keine Möglichkeit mehr hat, Sie zu beschäftigen.

Wann muss eine Sozialauswahl durchgeführt werden?

Die Sozialauswahl ist nur dann durchzuführen, wenn aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird. Wenn eine Beschäftigung wegfällt, ist als nächstes festzustellen, welche Person nun zu kündigen ist. Hierzu werden alle vergleichbaren Mitarbeiter herangezogen und derjenige, der die geringste soziale Schutzwürdigkeit hat ist zu kündigen.

Die soziale Schutzwürdigkeit wird anhand der Faktoren Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung festgestellt.

Worauf habe ich zu achten wenn der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag anbietet?

Ein Aufhebungsvertrag wird oftmals angeboten, wenn der Arbeitgeber Personal abbauen will, ohne auf eine Kündigung zurückgreifen zu wollen. Aus Arbeitnehmersicht ist bei dem Aufhebungsvertrag zu beachten, dass diese Möglichkeit oftmals zu Nachteilen bei der Bundesagentur für Arbeit führt. Diese kann nämlich den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die ersten 3 Monate sperren, wenn die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet ist. Dieses ist bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages der Fall. Dieselben Sanktionen drohen auch beim Abschluss eines Abwicklungsvertrages, d.h. Sie nehmen die Kündigung des Arbeitgebers an und die Abwicklung des gekündigten Arbeitsverhältnis (Abfindung, Resturlaub, Arbeitspapiere u.s.w.) werden durch gesonderten Vertrag geregelt.

Abmahnung - Was tun wenn ich eine Abmahnung erhalten habe?

Die Abmahnung ist die Reaktion des Arbeitgebers auf ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers. Sie soll den Arbeitnehmer daraufhin weisen, dass er demnächst seine Arbeit ordnungsgemäß zu erfüllen hat. Sind sie der Meinung eine Abmahnung zu Unrecht erhalten zu haben, so können Sie eine Gegendarstellung abgeben oder die Entfernung der Abmahnung aus den Personalunterlagen zu verlangen.

Ausschlussfristen- Was ist zu beachten ?

Durch Klauseln im Arbeitsvertrag oder durch Tarifverträge können sogenannte Ausschluss fristen vereinbart werden. Danach können Sie Ansprüche aus ihrem Arbeitsverhältnis nur innerhalb bestimmter, in der Regel sehr kurzer Fristen geltend machen. Teilweise sehen diese Klauseln vor das Sie ihre Ansprüche schriftlich und gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht geltend machen müssen. Werden diese Fristen versäumt, so droht die Gefahr, dass Sie ihre Ansprüche nicht mehr durchsetzen können, auch wenn sie offensichtlich berechtigt sind. Viele dieser Ausschluss fristen sind jedoch unwirksam. Hier ist äußerste Vorsicht und größte Eile geboten.

Gerne beraten wir Sie zu den oben angesprochenen Fragen, diese stellen nur eine Auswahl an arbeitsrechtlichen Problematiken dar. Zu einem Beratungsgespräch bringen Sie bitte in jedem Fall ihren Arbeitsvertrag und eine aktuelle Lohnabrechnung mit.

Kontakt:

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Leister,
Bahnhofstrasse 1 in 69115 Heidelberg; Tel.: 06221-914020; Fax : 06221-9140222 kanzlei@w-rus.de**

Besuchen Sie uns im Internet: www.w-rus.de, www.fachanwalt-arbeitsrecht-heidelberg.de