

Rechtstipps für Arbeitnehmer

Einkommen und Erhalt des Arbeitsplatzes ist für die meisten Menschen existenziell wichtig

Welche generellen Anforderungen sind an eine Kündigung zu stellen?

Der Arbeitgeber muss unmissverständlich erklären, dass das Arbeitsverhältnis sofort oder nach Ablauf einer Frist aufgelöst werden soll. Jede Kündigung bedarf der Schriftform, d. h. einer eigenhändigen Unterzeichnung des Berechtigten. Etwaige Kündigungsgründe brauchen allerdings nicht aufgeführt zu werden. Das Dokument muss dem Empfänger sodann zugehen, also entweder persönlich ausgehändigt werden oder nachweislich etwa in dessen Hausbriefkasten gelangen. Übrigens: Für die Wirksamkeit einer Kündigung spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer bei Zugang im Krankenstand war. Sofern ein Betriebsrat existiert, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören. Man unterscheidet zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Bei der erstgenannten ist bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest noch eine Frist einzuhalten, die bei langjähriger Beschäftigung nahezu acht Monate betragen kann. Bei der anderen Alternative hingegen endet das Arbeitsverhältnis sofort mit Zugang der Kündigung, d. h. fristlos. Es versteht sich von selbst, dass für eine derart einschneidende Maßnahme ein aktuell zutage tretender und wichtiger Grund vorliegen muss.

Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

Nach einer Wartezeit von sechs Monaten greift in größeren Betrieben (regelmäßig mehr als zehn Vollzeitbeschäftigte) das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dieses schränkt die Möglichkeiten des Arbeitgebers auch bei ordentlichen Kündigungen ein. Sie müssen „sozial gerechtfertigt“ sein, d. h. entweder aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen erfolgen. Die erste Gruppe umfasst Fälle, in denen die Fähigkeit entfallen ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, z. B. aufgrund von Krankheit. Bei der zweiten Gruppe bildet ein vertragswidriges Verhalten den Anlass zur Kündigung. Betriebsbedingte Gründe sind gegeben, wenn es aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung zu einem Überhang an Arbeitskräften gekommen ist, die nicht anderweitig eingesetzt werden können. Hier ist ggf. eine Sozialauswahl vorzunehmen. In allen Fällen muss beachtet werden, dass eine Kündigung stets „das letzte Mittel“ ist. Andere Möglichkeiten, wie z. B. eine Abmahnung oder eine Versetzung, sind deshalb vorrangig zu prüfen. Bestimmte Personengruppen werden vor einem Verlust des Arbeitsplatzes besonders geschützt. Hierunter fallen etwa schwerbehinderte Menschen, Schwangere und Mütter sowie betriebliche Amtsträger.



WOLFGANG REBHAN

· RECHTSANWALT ·

Arbeitsrecht
Verkehrsrecht
Versicherungsrecht
Allgemeines Zivilrecht

Dr.-Schack-Str. 4 · 96465 Neustadt
09568/891003 · www.advonec.de

Wichtige Frist beachten!

Wer vom Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben erhält, ist erst einmal vor den Kopf gestoßen. Dennoch: Vor zu langem Zögern kann nur gewarnt werden. Der Gesetzgeber hat in § 4 KSchG festgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen will, innerhalb von drei Wochen nach ihrem Erhalt Klage beim Arbeitsgericht erheben muss. Es hilft also wenig, erst noch in Diskussionen mit dem Arbeitgeber einzutreten. Wird die Frist nämlich versäumt, führt an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Weg vorbei. Hingegen zeigt die Praxis, dass in einer vor dem Arbeitsgericht relativ zeitnah stattfindenden Güteverhandlung oft eine für alle Seiten tragfähige Lösung gefunden wird. Ihr Rechtsanwalt hilft Ihnen im Gerichts-

termin dabei, die eigene Position optimal zu vertreten und die Schwächen des gegnerischen Standpunkts aufzudecken. Generell ist Arbeitnehmern anzuraten, das Kostenrisiko eines derartigen Prozesses durch eine Rechtsschutzversicherung abzusichern. Denn bei arbeitsrechtlichen Verfahren trägt in I. Instanz jede Partei ihre Anwaltskosten selbst, auch dann, wenn sie voll obsiegt.

Fazit Ein Arbeitnehmer ist der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht schutzlos ausgeliefert. Sollten Sie sich plötzlich in einer solchen Situation befinden, ist es wichtig, möglichst umgehend Rat bei einem im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt einzuholen, damit Ihre Interessen gewahrt bleiben.

RA Wolfgang Rebhan, LL.M.

SCHNEIDER-HÖLZLEIN RECHTSANWALTSKANZLEI

MONIKA SCHNEIDER-HÖLZLEIN
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Familienrecht, Mediatorin

Mitglied der Arbeitsgemeinschaften
Familienrecht und Mediation im Deutschen Anwaltverein

weitere Tätigkeitsschwerpunkte:
Erbrecht, Betreuungsrecht, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung

NEUSTADTER STRASSE 115, 96515 SONNEBERG
Tel 03675/89470 · Fax 03675/894766
E-Mail: info@kanzlei-schneider-hoelzlein.de
www.kanzlei-schneider-hoelzlein.de

Düsseldorfer Tabelle Stand: 01.01.2015

	Nettoeinkommen des Barunterhaltspflichtigen (Anm. 3, 4)	Altersstufen in Jahren (§ 1612 a Abs. 1 BGB)				Prozentsatz	Bedarfskontrollbetrag (Anm. 6)
		0 – 5	6 – 11	12 – 17	ab 18		
Alle Beträge in Euro							
1.	bis 1.500	317	364	426	488	100	880/1080
2.	1.501 - 1.900	333	383	448	513	105	1.180
3.	1.901 - 2.300	349	401	469	537	110	1.280
4.	2.301 - 2.700	365	419	490	562	115	1.380
5.	2.701 - 3.100	381	437	512	586	120	1.480
6.	3.101 - 3.500	406	466	546	625	128	1.580
7.	3.501 - 3.900	432	496	580	664	136	1.680
8.	3.901 - 4.300	457	525	614	703	144	1.780
9.	4.301 - 4.700	482	554	648	742	152	1.880
10.	4.701 - 5.100	508	583	682	781	160	1.980
ab 5.101		nach den Umständen des Falles					