ARBEITSRECHT TEIL 1

A wie Arbeitsrecht

In einer zweiteiligen Miniserie gibt die Kanzlei RAW – Partner WPG einen Überblick zu Grundlagen aus dem Arbeitsrecht. Diese Fakten zum Thema Kündigung sollte jeder Chef kennen.

Foto: Fotolia/Photo-K

Achtung: Bestimmte Mitarbeiter stehen unter besonderem Kündigungsschutz.

Das Arbeitsrecht ist ein Rechtsgebiet, das in jedem Unternehmen eine zentrale Rolle spielt und sich auch gerade durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in einem ständigen Wandel befindet. Nachfolgend werden wir auf die Grundzüge der Kündigung und des Kündigungsschutzes eingehen.

Kündigung und Kündigungsschutz

Eins vorneweg, im Arbeitsrecht ist das sogenannte „Ultima-Ratio-Prinzip" verankert, nach diesem darf die Kündigung immer nur das letzte Mittel sein, zuvor muss der Arbeitgeber versuchen, die Kündigung durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden. Zudem gibt es im Arbeitsrecht eine Art magische Grenze von 10 Personen. Ab dieser Anzahl gilt ein Unternehmen nicht mehr als Kleinunternehmen im Rechtssinne. Und das hat unter anderem folgende Auswirkungen. In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern (also im Minimum 10,25 Arbeitnehmer, ja diese Zählung gibt es wirklich im Arbeitsrecht) gilt das Kündigungsschutzgesetz. Darauf können sich alle Arbeitnehmer berufen, die länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind. Die Betriebsgröße wird dabei wie folgt bestimmt:

- Jeder Vollzeitbeschäftigte zählt mit dem Faktor 1,0
- Teilzeitbeschäftigte werden wie folgt berücksichtigt: bis einschließlich 20 Stunden/Woche mit dem Faktor 0,50, bis einschließlich 30 Stunden/Woche mit dem Faktor 0,75, über 30 Stunden/Woche mit dem Faktor 1,0
- Vorübergehend ruhende Arbeitsverhältnisse müssen mitgerechnet werden
- Auszubildende, freie Mitarbeiter und Vertretungskräfte (z.B. Krankheits- oder Urlaubsvertretung) werden nicht mitgerechnet
- Auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer sind bei der Berechnung zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht.

Wenn der Betrieb mehr als 10 Beschäftigte hat, gilt das Kündigungsschutzgesetz und dann darf nur aus drei Gründen ordentlich gekündigt werden:

- Personenbedingte Kündigung, z.B. mangels Arbeitserlaubnis, bei fehlender fachlicher oder persönlicher Eignung, Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (z.B. Führerschein), Krankheit bei negativer Zukunftsprognose und wenn dem Arbeitgeber eine Beschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann
- Verhaltensbedingte Kündigung, Fehlverhalten des Arbeitnehmers, z.B. mehrfache Unpünktlichkeit, Urlaubsüberschreitung oder Pausenüberschreitung etc. In der Regel ist aber vor einer ordentlichen Kündigung eine Abmahnung erforderlich und der Arbeitnehmer muss nach der Abmahnung ein vergleichbares Verhalten, wie das abgemahnte Verhalten, verwirklichen
- Betriebsbedingte Kündigung wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, z.B. Umsatz- und Produktionsrückgang wegen Auftragsmangel, Betriebsstilllegung, Betriebsverlagerungen etc.

SERIE ARBEITSRECHT

- Teil 1: Grundlagen Kündigung
- Teil 2: Minijob und Mindestlohn

Bei der betriebsbedingten Kündigung muss zudem noch eine Sozialauswahl getroffen werden, das bedeutet, es kann nicht einfach der Arbeitnehmer gekündigt werden, der dem Arbeitgeber am besten ins Konzept passt, es müssen vielmehr ausreichend soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden, und das sind die folgenden vier Kriterien:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

In diese Sozialauswahl sind alle vergleichbaren Arbeitnehmer (Vergleichbarkeit von Arbeitsplatz und Tätigkeit) einzubeziehen. Nach dieser Sozialauswahl darf nur der Arbeitnehmer gekündigt werden, der am wenigsten schutzbedürftig ist.

Im Kleinbetrieb (also weniger als 10 Mitarbeiter, z.B. 9,75 Arbeitnehmer) gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht. Dort kann der Arbeitgeber frei bestimmen, wem er kündigt, ohne dass er einen der vorbezeichneten drei Kündigungsgründe anführen muss.

Aber Vorsicht, auch im Kleinbetrieb darf nicht willkürlich gekündigt werden, so wäre beispielsweise die völlig grundlose Kündigung eines zuverlässigen Arbeitnehmers unwirksam. Zudem sind Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer zu beachten, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG.
Zudem kann es Gründe für einen besonderer Kündigungsschutz geben. Folgende Personengruppen unterliegen immer einem besonderen Kündigungsschutz:

- Schwangere und Mitarbeiter in Eltern- oder Pflegezeit
- Schwerbehinderte
- Auszubildende, die nicht mehr in der Probezeit sind
- Betriebsratsmitglieder.

Für die genannten Personengruppen muss ein besonderer Grund zur Kündigung vorliegen. Außerdem muss bei der ersten und zweiten Gruppe das Einverständnis der für Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde (Gewerbeaufsichtsamt, Integrationsamt usw.) eingeholt werden.

Neben der oben dargestellten Möglichkeit der ordentlichen Kündigung gibt es noch die außerordentliche Kündigung. Bei dieser kann dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden. Die Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis von den die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen erfolgen. An die Kündigung aus wichtigem Grund stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen an den Einzelfall. Wichtige Kündigungsgründe können beispielsweise sein, grobe Beleidigung des Vorgesetzten, eines Mitarbeiters oder des Arbeitgebers, Straftaten wie Diebstahl, Betrug, Untreue, Körperverletzung oder Arbeitsverweigerung etc.

In Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht – dennoch gelten Regeln.

Entlassungen

Arbeitgeber sind verpflichtet der Arbeitsagentur die Entlassungen zu melden, wenn die Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen erfolgen:

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern, wenn mehr als fünf Arbeitnehmer entlassen werden sollen
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern, wenn zehn Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer entlassen werden sollen
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern, wenn mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden sollen.

Möglichkeiten des Arbeitnehmers

Jeder Arbeitnehmer kann sich gegen eine ausgesprochene Kündigung mit der Kündigungsschutzklage wehren. Oftmals einigen sich die Parteien entweder im Wege von außergerichtlichen Verhandlungsgesprächen oder bei gerichtlichen Vergleichen über eine Abfindung. Dabei kann folgende Faustformel für die Höhe der Abfindung herangezogen werden; Abfindung in Höhe von einem halben Monatsverdienst für jedes Jahr der Beschäftigung. Die vereinbarte Summe kann aber natürlich auch höher oder niedriger ausfallen.

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater
www.raw-partner.de

KOMMENTAR

Die gesetzliche Ausprägung und auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichtes sind sehr arbeitnehmerfreundlich. Die Kündigung eines Mitarbeiters darf immer nur das letzte Mittel sein, davor muss der Arbeitgeber versuchen die Kündigung zu vermeiden. Und eine Kündigung vor Gericht wirklich durchzusetzen, kann kostenintensiv und nervenaufreibend sein. Natürlich ist der Arbeitnehmerschutz wichtig, es kommt aber leider immer wieder vor, dass Arbeitnehmer sich nicht in bestehende Teams integrieren können oder wollen. Auch zum Schutz der bestehenden Mannschaft, wäre eine Trennung von dem „störenden" Mitarbeiter oftmals sinnvoll und hilfreich. Eine erfolgreiche Durchsetzung der Kündigung ist aber nicht einfach.

Barbara Lux-Krönig
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin

ERNEUERN SIE IHREN ALTEN HEBEBÜHNEN-ARBEITSPLATZ

Wir bieten für viele Unterflur-Hebebühnen die passende Lösung.

Rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne.

+49 (0)9461 91 388 50
www.herrmann.de

wir heben Fahrzeuge