

Die häufigsten Fehler bei Arbeitskündigungen (2. Teil)

6. Kündigungsfristen nicht eingehalten

Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung des Arbeitgebers sind die Kündigungsfristen zwingend zu kontrollieren. Dies schon deshalb, wenn Arbeitslosengeld beantragt werden soll, da das Arbeitsamt mit Sicherheit sich die Fristen anschauen wird. Werden die Fristen nicht eingehalten, kann es unter Umständen eine Sperre beim Arbeitslosengeld geben. Ausbildungszeiten, sowie Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr zählen entgegen dem Gesetz auch bei Berechnung der Kündigungsfrist.

7. Sozialauswahl bei der Kündigung gem. § 1 KschG ?

Die meisten betriebsbedingten Kündigungen innerhalb des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes scheitern an der Tatsache, dass der Arbeitgeber die Sozialauswahl entweder gar nicht oder falsch vorgenommen hat.

Liegen betriebliche Gründe vor, hat der Arbeitgeber noch die sog. Sozialauswahl zu treffen. Vor seiner Entscheidung, wem er kündigen will, hat er die miteinander vergleichbaren und gegeneinander austauschbaren Mitarbeiter zu ermitteln.

Bei der Sozialauswahl sind vier Grunddaten zu berücksichtigen:

- Die Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- Unterhaltspflichten und
- eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Kündigen kann er dann den Arbeitnehmer, den es nach Abwägung aller Umstände mutmaßlich am wenigsten hart trifft.

8. Bekommt man bei jeder Kündigung des Arbeitgebers eine Abfindung?

Nein, eine Abfindung gibt es ohne Klage vor dem Arbeitsgericht in seltenen Fällen.

9. Unterliegt der Arbeitnehmer einer besonders zu schützenden Gruppe ?

Vorhandene Kündigungshindernisse sind ebenfalls vor Ausspruch der Kündigung zu prüfen:

- Nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung eines **Schwerbehinderten** durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

- Nach § 9 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau **während der Schwangerschaft** und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

- Nach § 18 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der **Elternzeit** nicht kündigen.

- Nach § 22 BBiG das **Berufsausbildungsverhältnis** während der Probezeit jederzeit

ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann der Ausbilder nur noch fristlos bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kündigen, die ordentliche Kündigung durch den Ausbilder ist ausgeschlossen.

- Nach § 15 KSchG i.V. mit § 103 BetrVG können **Betriebsräte und Jugendvertreter** während ihrer Amtszeit nicht ordentlich gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur fristlos bei Vorliegen schwerwiegender Gründe und auch nur mit ausdrücklicher Zustimmung des restlichen Betriebsrats zulässig.

FAST JEDE UNWIRKSAME KÜNDIGUNG WIRD JEDOCH ALS WIRKSAM BETRACHTET, WENN MAN NICHT INNERHALB VON **DREI WOCHEN** NACH **ERHALT** DER KÜNDIGUNG VOR DEM ARBEITSGERICHT KLAGT.



Gesetzestreue ist bei Kündigungen wichtig.

Foto: recht-hat.de