



Wirtschaftskrise oder unternehmerische Entscheidungen? Was Sie im Fall einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wissen sollten...

Ein Arbeitnehmer bzw. Angestellter muss eine Kündigung nicht zwangsläufig hinnehmen. Zur Meidung von Sperrzeiten sollte der Arbeitnehmer seine bevorstehende Arbeitslosigkeit unverzüglich gegenüber dem Arbeitsamt melden. In vielen Fällen kann eine Kündigung mit Aussicht auf Erfolg angefochten werden. Will der Arbeitnehmer keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, endet es zum

in der Kündigung benannten Zeitpunkt und zu den ausgesprochenen Gründen.

Wird schriftlich eine Abfindung vereinbart, wird diese als Einkommen versteuert. Eine mündlich versprochene Abfindung ist nach Ablauf der Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage nicht mehr zu erlangen.

Es gibt verschiedene Kündigungs-

arten. Die personenbedingte, die verhaltensbedingte und die betriebsbedingte Kündigung. Jede Kündigung hat dabei, je nach Kündigungsgrund, ihre eigenen rechtlichen Voraussetzungen.

Ob im Einzelfall ein wirksamer Kündigungsgrund und eine richtige Kündigungsfrist vorliegt, sollte im Einzelfall von einem Rechtsanwalt der Wahl oder einer Gewerkschaft überprüft werden. Rechtsschutzversicherungen dürfen übrigens keine Rechtsanwälte, die aufgesucht werden müssen, vorschreiben. Lediglich Empfehlungen sind zulässig.

Bei Unternehmen, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, d.h. mehr als 5 bzw. seit 01.01.2004 mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter beschäftigen, muss eine Sozialauswahl vorgenommen werden und soweit ein Betriebsrat bzw. Personalrat vorhanden ist, eine Betriebsratsanhörung stattgefunden haben.

Für eine Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht ist in jedem Falle eine Klagefrist von drei Wochen einzuhalten. Diese Frist beginnt an dem Tag zu laufen, an dem dem Arbeitnehmer die Kündigung

zugegangen ist. Die Beweislast für den Zugang trifft dabei den Arbeitgeber. Für einen Nachweis des fristgerechten Zugangs beim Arbeitsgericht sollte jeder sorgen. Wird gegen die Kündigung nicht geklagt oder wird die Frist versäumt, wird die Kündigung bestandskräftig, unabhängig davon, ob die Kündigung rechtmäßig war oder nicht.

Für den Arbeitnehmer kann in diesem Fall eine Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit oder bei der ARGE eintreten. Diese Folgen sind jedoch unabhängig vom arbeitsrechtlichen Ergebnis gesondert angreifbar.

Im Arbeitsgerichtsverfahren müssen die Kosten einer anwaltlichen Vertretung in der ersten Instanz von jeder Partei selbst getragen werden, unabhängig davon, wie das Verfahren ausgeht. Sollte ein Arbeitnehmer finanziell nicht in der Lage sein, die Kosten eines Arbeitsgerichtsverfahrens zu tragen, kann er Prozesskostenhilfe beantragen. Dabei werden die Kosten des Verfahrens vom Staat übernommen, es sei denn, eine Rechtsschutzversicherung besteht. Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder kostenfrei. Oftmals können Lohnnachzahlungen und Urlaub geltend gemacht werden, wenn tarifvertragliche Lohn- und Urlaubsansprüche nicht eingehalten wurden. Tarif- oder arbeitsvertraglich werden häufig Verfallfristen vereinbart, so dass nach Ablauf der Frist Nachzahlungen

ausgeschlossen sein können.

Bei einer Änderungskündigung soll das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern unter geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt werden. Die Änderungskündigungsschutzklage ist ebenfalls innerhalb von drei Wochen, ab Zugang der Änderungskündigung beim Arbeitsgericht zu erheben. Dem Arbeitnehmer ist überwiegend zu empfehlen, das angebotene Arbeitsverhältnis unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung der Änderungskündigung anzunehmen. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts hat der Arbeitnehmer dann, allerdings unter den geänderten Arbeitsbedingungen, zu arbeiten.

Sie sollten sich in jedem Fall rechtzeitig anwaltlich oder gewerkschaftlich beraten lassen, um die richtige Vorgehensweise abzuklären und die 3-wöchige Klagefrist nicht zu versäumen. Eine Abfindung oder den Erhalt des Arbeitsplatzes lassen sich in vielen Kündigungsschutzverfahren erzielen. Keiner sollte sich allein auf den Einwand einer sich abzeichnenden allgemeinen Wirtschaftskrise oder einer schlechten Umsatz- oder Auftragslage verlassen lassen.

Mitgeteilt von Rechtsanwalt
Mark Kischko

bfw
Unternehmen für Bildung.

Staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung
(zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000)

Dringend Fachkräfte für den Bereich Kraftwerks-Anlagen- und Schiffbau gesucht!

Um diesen Bedarf der Wirtschaft abzudecken bieten wir freie Ausbildungskapazitäten an.

Umschulung Anlagenmechaniker/in Rohrsystemtechnik
02.02.09 bis 31.01.2011
(Einstieg bis 30.04.09 möglich)

Fachwerkstatt Rohrvorrichter/in Rohrschlosser/in
Beginn: 02.02.09
laufender Einstieg möglich - individuelle Verweildauer

Beide Ausbildungsgänge mit Schweißausbildung und Prüfung DVS/TÜV

Im Auftrage der Firma Air Berlin führen wir durch:

Umschulung zum/r Fluggerätmechaniker/in Fachrichtung Instandhaltung
02.03.2009 bis 01.03.2011
(Einstieg bis 15.04.2009 möglich)

Die Förderung durch die Agentur für Arbeit, ARGE und Sozialagentur OVP wurde beantragt

Lassen Sie sich durch uns beraten.

Berufsbildungsstätte Neuenkirchen, Wampener Str.
17498 Greifswald/Neuenkirchen, Tel. 03834-778420, Fax 03834-892399
Ansprechpartner: Herr Anders, Herr Burghardt, Frau Ritter
e-mail: neuenkirchen@bfw.de

BLUME / KISCHKO RECHTSANWÄLTE

Am Mühlentor 4
17489 Greifswald
Telefon: 03834 773026
Telefax: 03834 773027
mail@blume-kischko.de
www.blume-kischko.de

Alexander Blume
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Familienrecht
Familienrecht, Medizinrecht, Vertragsrecht und Verkehrsrecht

Mark Kischko
Rechtsanwalt
Familienrecht, Medizinrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht

Anne Sigrid Wiedersporn
Rechtsanwältin
Familienrecht, Strafrecht, Arbeitsrecht und Verwaltungsrecht