

Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Wenn es kracht

Sei es als Mieter, Ehepartner oder auch als Arbeitnehmer – anfangs herrscht eitel Sonnenschein. Wolken ziehen meist erst auf, wenn die Trennung ansteht. Um zu vermeiden, dass es zum Gewitter kommt, gilt es bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen einige Regeln zu berücksichtigen.

Kündigungs- und Sperrfristen

Anhand der Angaben, die der Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses macht, überprüft die Agentur für Arbeit, ob daraus für den ausgeschiedenen Mitarbeiter eine Sperrzeit folgt. Deshalb sind unter Ziffer 8 dieses Fragebogens Angaben zur Kündigung zu machen.

Grundsätzlich wird zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung unterschieden. In der Regel hat eine außerordentliche, also eine fristlose Kündigung für den gekündigten Mitarbeiter Sperrfristen zur Folge. Aber auch eine ordentliche Kündigung kann Sperrzeiten nach sich ziehen. Dies ist immer dann der Fall, wenn die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen unterschritten, also nicht eingehalten werden. Eine ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen. Sofern der Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung enthält, beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Sie verlängert sich bei fortgesetzter Dauer des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

- nach 2 Jahren 1 Monat zum Ende des Kalendermonats,
- nach 5 Jahren 2 Monate zum Ende des Kalendermonats,
- nach 8 Jahren 3 Monate zum Ende des Kalendermonats,
- nach 10 Jahren 4 Monate zum Ende des Kalendermonats,
- nach 12 Jahren 5 Monate zum Ende des Kalendermonats,
- nach 15 Jahren 6 Monate zum Ende des Kalendermonats,
- nach 20 Jahren 7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Innerhalb einer Probezeit, die bis zu einem halben Jahr dauern kann, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Einzelvertraglich kann eine kürzere Kündigungszeit vereinbart werden unter den Voraussetzungen, dass der Mitarbeiter

Ein Arbeitsverhältnis kann entweder durch Fristablauf, Eintritt in den Ruhestand, Aufhebungsvertrag oder Kündigung beendet werden. Während bei den ersten beiden Varianten das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf beendet wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf, muss sowohl die einvernehmliche Beendigung durch Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag wie auch die Kündigung schriftlich erfolgen. Mündliche Absprachen beenden kein Arbeitsverhältnis.

Sofern der ausgeschiedene Mitarbeiter nahtlos in ein anderes Arbeitsverhältnis

überwechselt, bleiben dem Arbeitgeber Schwierigkeiten erspart. Probleme treten immer dann auf, wenn der Gekündigte einen Grund zur Kündigung gegeben hat und gleichwohl Arbeitslosengeld begehrt. Zur Überprüfung sendet die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber eine Arbeitsbescheinigung zu, die er auszufüllen und an den ausgeschiedenen Mitarbeiter weiterzuleiten hat. Dieser muss sie dann seinerseits bei der Agentur für Arbeit einreichen. Der Arbeitgeber ist zum Ausfüllen des Fragebogens gesetzlich verpflichtet, auch wenn nicht immer einzusehen ist, dass dies auf seine Kosten zu erfolgen hat.

zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird oder der Betrieb oder die Praxis nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt (Auszubildende bleiben unberücksichtigt), und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Mitarbeiter sind bei ihrer Kündigung privilegiert, sie können ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen, und zwar unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Kündigt der Arbeitnehmer selbst, ohne dass ein wichtiger Grund vorhanden ist (Missstimmung am Arbeitsplatz ist nicht ausreichend), so muss er ebenfalls mit einer Sperrzeit von bis zu drei Monaten rechnen. Allerdings überprüft die Agentur für Arbeit bei einer Eigenkündigung stets, ob nicht doch ein wichtiger Grund, der zur Kündigung geführt hat, vorgelegen hat. Eine Sperrfrist entfällt, wenn die Kündigung im Hinblick auf ein neues Arbeitsverhältnis ausgesprochen worden ist, das im Nachhinein nicht zustande kam. Allein die Aussicht auf ein solches Arbeitsverhältnis genügt jedoch nicht. Der Arbeitnehmer darf auch einer drohenden rechtmäßigen Kündigung des Arbeitgebers durch Eigenkündigung zuvorkommen, ohne dass er mit einer Sperrzeit zu rechnen hat. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages bei einvernehmlicher Kündigung ist in jedem Falle sperrzeitgefährdet, auch dann, wenn er in Form eines Abwicklungsvertrages nach ausgesprochener Kündigung vereinbart wird.

Nachteile durch Sperrzeit

Sperrzeiten führen zu erheblichen Nachteilen, insbesondere zu einer Minderung der Anspruchsdauer, dem Verlust des Arbeitslosengeldes für die Dauer der Sperrzeit, den endgültigen Verlust des Arbeitslosengeldes bei Sperrzeiten von insgesamt mehr als 21 Wochen und dem Verlust des Krankenversicherungsschutzes während der Sperrzeit. Außerdem ist die Sperrzeit mangels Beitragszahlung zur Rentenversicherung keine Beitragszeit.

Gekündigte Mitarbeiter tendieren in der Regel dazu, die Wirksamkeit ihrer Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Gegen eine fristlose Kündigung kann sich der Gekündigte immer gerichtlich zur Wehr setzen, indem er Kündi-

gungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einlegt.

Bei einer ordentlichen Kündigung kann eine Kündigungsschutzklage nur dann mit Aussicht auf Erfolg geführt werden, wenn in der Praxis mindestens zehn Mitarbeiter beschäftigt sind, wobei Auszubildende bei der Ermittlung der Anzahl der Mitarbeiter nicht mitzählen. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen ab Zugang bei Gericht eingehen. Da es sich bei der Dreiwochenfrist um eine Notfrist handelt, ist sie nicht verlängerbar. Eine Kündigung geht dem Gekündigten schon dann zu, wenn sie in dessen Einzugsbereich gelangt, also entweder in dessen Briefkasten geworfen oder ihm übergeben wird. Das Einwerfen in den Briefkasten sollte unter Zeugen erfolgen, um den Nachweis des Zugangs im Bestreitensfalle führen zu können. Von diesem Tag an läuft die Dreiwochenfrist bereits und zwar unabhängig davon, ob der Gekündigte noch am gleichen Tag die Kündigung erhält. Die Kündigung gilt gleichwohl als zugestellt.

Auch Kranken kann gekündigt werden

Auch der weitverbreiteten Meinung, einem erkrankten Mitarbeiter kann nicht gekündigt werden oder umgekehrt ein erkrankter Mitarbeiter meint, ihm könne nicht gekündigt werden, ist eine Absage zu erteilen. Im Gegenteil besteht die Möglichkeit, wegen Krankheit oder häufigen Kurzerkrankungen eine personenbedingte Kündigung auszusprechen. Abgesehen davon, dass die Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung gegen Null tendieren, veranlasst auch die Sperrzeitenregelung Mitarbeiter dazu, die Kündigung im Klagewege durch das Gericht überprüfen zu lassen. Ziel ist es, die außerordentliche Kündigung (auch wenn sie berechtigt ausgesprochen worden ist) unter Mithilfe des Gerichtes in eine ordentliche Kündigung umzuwandeln, um Sperrzeiten zu vermeiden. Der Erfolg der Kündigungsschutzklage hängt von den Kündigungsgründen ab, wobei zwischen betriebsbedingten Kündigungen und personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen zu differenzieren ist. Eine betriebsbedingte Kündigung ist gegeben,

wenn der Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen wegfällt, zum Beispiel bei Schließung einer Praxis/Klinik, Verlegung einer Praxis, Zusammenlegung mehrerer Praxen oder Fusionen mehrerer Kliniken.

Bei einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung liegen die Kündigungsgründe beim Mitarbeiter. Hier seien auszugsweise genannt: Alkoholerkrankung, Fälschung von Arbeitsstundenaufzeichnungen, Schlechtleistung, genesungswidriges Verhalten, Internetnutzung zu Privatzwecken, Unterlassen der unverzüglichen Anzeige einer Erkrankung, Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, wiederholtes Zuspätkommen, Nutzung von Arbeitgebereinrichtungen zu Privatzwecken, Ausübung einer nicht erlaubten Nebentätigkeit in Konkurrenzunternehmen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen hat in der Regel eine (einschlägige) Abmahnung im Vorfeld zu erfolgen. Nur in gravierenden Fällen wie strafbaren Handlungen ist eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt, ohne dass es einer vorherigen Abmahnung bedarf. Sollte beispielsweise in größeren Kliniken ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung vorhanden sein, so ist diese vor Ausspruch der Kündigung anzuhören. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat oder der Personalvertretung sämtliche Informationen zur Verfügung stellen, die für den Ausspruch der Kündigung wesentlich sind. Bei einer ordentlichen Kündigung hat der Betriebsrat nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber einer Woche Zeit, zur Kündigung Stellung zu nehmen. Widerspricht er, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mitarbeiter auf dessen Verlangen hin auch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsrechtsstreites zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Rechtsanwältin Heike Jablonsky

Fachanwältin für
Medizin- und Arbeitsrecht
Hannoversche Straße 50
29221 Celle
E-Mail: info@ra-jablonsky.de