

Kündigung

Formfehler in der Arbeitgeberkündigung

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, ist das zwar bitter. Trotzdem sollten Sie diese sofort auf formelle Fehler prüfen. So vorhanden, lässt sich die Kündigung anfechten oder im Zweifel daraus auch Kapital schlagen – zum Beispiel bei der Höhe der Abfindung.

Neben den schon angesprochenen Formfehlern, wie fehlende Schriftform oder fehlende Unterschrift (eines Berechtigten) gibt es noch weitere Gründe, woran die Arbeitgeber-Kündigung vor dem Arbeitsgericht immer wieder scheitert:

- Die Kündigung stammt von einer anderen Firma. Kein Scherz. Falls es mal eine Umstrukturierung gab oder das Unternehmen seit einiger Zeit unter anderem Namen firmiert, muss das zuerst im (neuen) Arbeitsvertrag Eingang finden. Achten Sie daher auf den Briefkopf der Kündigung: Stimmt die Firma mit der im Arbeitsvertrag überein? – Nicht? Dann könnte die Kündigung schon unwirksam sein.
- Falls vorhanden, muss das Unternehmen vorab den Betriebsrat einschalten und ihm die Gründe für die Kündigung mitteilen. Hat der Bedenken gegen den Rauschmiss, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer bis zu einer Entscheidung des Arbeitsgerichts weiter zu beschäftigen. Das Gehalt wird dann natürlich auch weitergezahlt, da man Ihnen ja nicht kündigen konnte.
- Auch muss der Arbeitgeber klären, ob beispielsweise ein Sonderkündigungsschutz besteht. So haben Schwangere, Schwerbehinderte und Betriebsräte ein deutlich erhöhtes Schutzrecht bei einer Kündigung.
- Einer verhaltensbedingten Kündigung muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen. Das heißt, der Mitarbeiter muss dazu grob fahrlässig oder gar vorsätzlich gegen seine Vertragspflichten verstoßen haben. Indem der Chef dies abmahnt, sagt er dem Mitarbeiter, dass er dieses Verhalten missbilligt und sich eine Änderung wünscht. Das muss er aber zuerst tun, bevor er – und auch nur im Wiederholungsfall – kündigen kann. Fehlt eine solche Abmahnung, ist das Arbeitsrecht meist auf der Seite des Arbeitnehmers und erklärt die Kündigung für unwirksam, da zunächst andere Mittel hätten genutzt werden müssen.
- Ob eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist, dürfen Gerichte zwar nur eingeschränkt prüfen. Dafür können sie aber begutachten, ob die Gründe stimmen, die zum geringeren Arbeitsbedarf geführt haben. Die schlechte wirtschaftliche Lage reicht übrigens nicht: Der Unternehmer muss konkret erläutern, wie sich der Auftragsrückgang auf die Arbeitsmenge auswirkt und wie viele Arbeitskräfte überflüssig werden – im gesamten

Unternehmen. Deshalb ist eine betriebsbedingte Kündigung zum Beispiel unwirksam, wenn überzählige Arbeitnehmer an anderer Stelle weiterbeschäftigt werden könnten.

- Mitunter versuchen Arbeitgeber die Formvorschriften und Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung zu umgehen, indem Sie dem Mitarbeiter eine sogenannte *Änderungskündigung* oder *Teilkündigung* anbieten. Bei der *Änderungskündigung* wird dem Arbeitnehmer praktisch ein in Teilen neuer Arbeitsvertrag vorgelegt – oft jedoch mit schlechteren Konditionen (höhere Arbeitszeit, weniger Urlaub, schlechteres Gehalt, ...). Unterschreiben und sich darauf einlassen, müssen Sie allerdings nicht. Auch eine *Teilkündigung*, bei der nicht das komplette Arbeitsverhältnis, sondern nur ein Teil davon gekündigt wird, ist nur dann zulässig, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag erlaubt wurde. Beide Kündigungsarten sollten Sie also genau prüfen – und sich gegebenenfalls von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten lassen.