

Kündigungsschutz 1

Der Arbeitsplatz ist die Existenzgrundlage für viele Menschen. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss man sich im arbeitsrechtlichen Gesetzesdschungel wenigstens grob zurechtfinden können. Der Arbeitgeber muss wissen, wen er wie und wann kündigen kann und der Arbeitnehmer muss wissen, wie er sich gegen die Kündigung wehren kann. Eine Reihe von Tipps zum Thema Kündigungsschutz soll helfen, juristische Fallstricke zu erkennen und zu vermeiden.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Das bedeutet, die Kündigung muss schwarz auf weiß vorliegen und mit einer Unterschrift versehen sein. Eine E-Mail, ein Fax oder eine SMS entsprechen nur der Textform und nicht der Schriftform. Die Kündigung per E-Mail, Fax oder SMS ist deshalb unzulässig. Im Übrigen muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. So steht es im Kündigungsschutzgesetz. Dies ist aber nicht immer anwendbar. Es gilt beispielsweise nicht für Kleinbetriebe. Das sind Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern und manchmal auch mit weniger als 10 Arbeitnehmern.

Gegen eine Kündigung kann man ansonsten binnen 3 Wochen mit einer Kündigungsschutzklage gerichtlich vorgehen. Das Arbeitsgericht prüft, ob die Kündigung rechtswirksam ist.

In Kündigungsschutzprozessen wird oft über eine Abfindung verhandelt. Eine Abfindung kann der Arbeitgeber auch vor einem Prozess anbieten, wenn die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt. Bietet er dem Arbeitnehmer ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr an, wenn der Arbeitnehmer auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet, dann ist die Abfindung rechtswirksam versprochen.

Assessor Dirk Wittstock hält ab Oktober eine Vortragsreihe zum Thema Kündigungsschutz. Nähere Infos demnächst unter www.wirtschaftsrecht-adlershof.de. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Assessor Wittstock, Rechtsanwaltskanzlei Dr. Zacharias, Volmerstraße 5, 12489 Berlin, Tel. 030 6392-4567.