

## Die 10 wichtigsten Tipps für Arbeitnehmer bei Personalabbau

**Personalabbau und Kündigungsrecht:** Banken, Versicherung, Fluggesellschaften, selbst die deutschen Topunternehmen bauen angesichts der aktuellen Situation in erheblichem Umfang Arbeitsplätze ab. Im Regelfall gibt es eine gewisse soziale Absicherung durch einen mit dem Betriebsrat vereinbarten **Sozialplan**. Vor allem sind im Falle einer Änderung oder Beendigung des Arbeitsvertrages viele **Fristen zu beachten**. Gut beraten ist der Mitarbeiter, der weiss, wie er sich im Falle einer drohenden **Kündigung** zu verhalten hat:

**Tipp 1: Beraten Sie sich frühzeitig über Ihre Möglichkeiten.** Im Regelfall werden Sie in Grossunternehmen vor Ausspruch von Kündigungen auch mit **Angeboten anderer Arbeitsplätze** konfrontiert. Die Ablehnung eines zumutbaren Angebotes kann zum Verlust der Abfindung im Kündigungsfalle führen. Ob ein Arbeitsplatz zumutbar ist, hängt von Ihrem Arbeitsvertrag und den Regelungen im Sozialplan ab. Besorgen Sie sich daher sofort ein **Exemplar des Sozialplans!**

**Tipp 2:** Nach dem „**Ultima-ratio-Prinzip**“ muss die Kündigung des Arbeitsverhältnisses immer das letzte Mittel sein, das bei wirtschaftlichen Problemen oder Rationalisierungen bleibt. Daher muss vor einer Beendigungskündigung immer geprüft werden, ob ein milderes Mittel wie eine **Änderungskündigung oder Versetzung** in Betracht kommt. Kündigt Ihnen der Arbeitgeber eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder gar an einen anderen Arbeitsort an, sollten Sie zunächst überprüfen, ob arbeitsvertragliche eine Versetzung überhaupt einseitig möglich ist oder ob eine Änderungskündigung erforderlich ist. Sie sollten stets auf eine ausreichende **Bedenkzeit** achten.

**Tipp 3:** Wenn der Arbeitgeber eine **Änderungskündigung** ausspricht, haben Sie verschiedene Möglichkeiten zu reagieren. Welche die beste ist, hängt von der individuellen Situation ab. Auch diese Einschätzung sollten Sie nicht ohne einen ausgewiesenen Experten vornehmen. Sie müssen gesetzlich **innerhalb kürzester Fristen** reagieren. Nach der Entscheidung des BAG vom 18.10.1984 (2 AZR 543/83, AP Nr 8 zu § 2 KSchG 1969) muß der Arbeitgeber vor Ausspruch der Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer die zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen anbieten, ihm seine Absicht mitteilen, bei Ablehnung des Änderungsangebotes eine Beendigungskündigung auszusprechen, und ihm eine **Überlegungsfrist von 1 Woche** einräumen. Das Änderungsangebot muß unmißverständlich und vollständig die neuen Vertragsbedingungen enthalten.

**Tipp 4:** Sorgen Sie bei **Urlaub oder Krankheit** dafür, dass Ihr **Briefkasten** regelmässig von einer zuverlässigen Person geleert und Ihnen wichtige Schreiben zur Kenntnis gebracht hat wird. Dies gilt ganz besonders dann, wenn Sie mit einer Kündigung rechnen müssen. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte geht Ihnen auch bei Krankheit und während des Urlaubs eine Kündigung wirksam zu. Sie können bei Versäumung der Dreiwochenfrist allenfalls **nachträgliche Klagezulassung** beantragen, wenn sie die Frist ohne Verschulden versäumt haben.

**Tipp 5:** Wenn Sie die **Kündigung** erhalten haben, sollten Sie sofort einen Experten aufsuchen. Sie haben nämlich nur **drei Wochen Zeit**, vom Arbeitsgericht prüfen zu lassen, ob Ihr Arbeitsplatz wirklich weggefallen ist und ob **Fehler bei der Sozialauswahl** vorliegen. Notieren Sie sich unbedingt den Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung, sonst wird die **Klagefrist** falsch berechnet! Eine **mündliche Kündigung** ist unwirksam, nur eine schriftliche Kündigung löst den Lauf der Frist aus.

**Tipp 6:** Schalten Sie sofort nach Erhalt den **Betriebsrat** ein (§ 3 KSchG) und fordern Sie den Arbeitgeber auf, eine **Begründung der Sozialauswahl** zu geben (§ 1 Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz KSchG). Wenn Sie die Kündigung für sozial ungerechtfertigt halten, so können Sie binnen einer Woche nach der Kündigung **Einspruch beim Betriebsrat** einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Der Betriebsrat hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Wenn der Betriebsrat der Kündigung aus den in § 102 BetrVG genannten Gründen widersprochen hat, haben Sie sehr gute Karten bei einer **Kündigungsschutzklage**. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen **sozialen Auswahl** geführt haben. Ihr Berater kann dann besser beurteilen, ob es Sinn macht, gegen die Kündigung anzugehen oder die Abfindung oder vielleicht doch ein anderes Angebot des Arbeitgebers anzunehmen.

**Tipp 7:** Suchen Sie unbedingt einen **fachlich spezialisierten Anwalt** oder – wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind - Ihre **Gewerkschaft** auf. Unter Arbeitnehmern ist der Irrglaube verbreitet, dass eine Kündigung eine dem Schnupfen bei Krankheiten vergleichbar unkomplizierte Rechtsangelegenheit ist. Deswegen wird häufig der „Hausarzt“, d.h. der Hausanwalt „um die Ecke“ anstelle des versierten Spezialisten aufgesucht. Die Rache folgt meist auf dem Fuss. Gerade bei Kündigungen liegen Welten zwischen den Ergebnissen verschiedener Anwälte in vergleichbaren Kündigungsprozessen. Dabei kann es um die Alternativen „Arbeitsplatzerhalt“ oder „Abfindung“ gehen oder die Höhe der Abfindung. Ein versierter Anwalt mit einem entsprechend guten Ruf holt bei Abfindungsverhandlungen häufig mehrere tausend bis zehntausenden DM mehr heraus. So schnell verdienen – oder verlieren – Sie Geld netto nicht mehr im Leben. **Erkundigen Sie sich** am besten bei der für Ihre Branche zuständigen Gewerkschaft oder bei Ihrem Betriebsrat nach in der Branche bekannten Arbeitsrechtsanwälten. Vorteil: Der Anwalt kennt die Branche, vielleicht sogar den Betrieb gut. Er ist bei der „Gegenseite“ als Arbeitsrechtler bekannt und anerkannt. Ein Anwalt, der Betriebsräte und Gewerkschaften berät, findet häufig viele formale Fehler bei der Betriebsratsanhörung, die die Kündigung rechtswidrig machen, die anderen Anwälten aber in der Regel verborgen bleiben. Die Angaben bei Anwaltsuchdiensten (im Internet oder per Telefon) beruhen auf Selbsteinschätzungen der Rechtsanwälte. Dies gilt zwar nicht für den **Fachanwalt für Arbeitsrecht**. Die Anforderungen an die theoretischen und praktischen Kenntnisse zum Erwerb der Bezeichnung Fachanwalt sind aber leider auch nach der neuen Berufsordnung (BORA) nicht sehr hoch (Nachweis des Besuchs eines dreiwöchigen Lehrgang mit Abschlussklausur und die Bearbeitung von 100 Arbeitsrechtsfälle in 3 Jahren). Selbst der Bundesgerichtshof stellt fest: „Der Gesetzgeber hat die Schwelle für den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung ersichtlich nicht sehr hoch ansetzen wollen (vgl. BT-Drucks. 12/1710, S. 8).“ (so der BGH vom 18.11.1996 – AnwZ (B) 29/96, NJW 1997, 1307).

**Tipp 8:** Üblicherweise versuchen gerade Grossunternehmen zunehmend, einvernehmlich Personal abzubauen. Am Ende stehen Änderungsverträge mit einem neuen Arbeitsplatz oder einem **Aufhebungsvertrag und einer Abfindung**. Nachdem das Bundessozialgericht seine Rechtsprechung bestätigt hat, nach der ein Aufhebungsvertrag grundsätzlich zur Sperrzeit führt, sind auch die Arbeitsämter seit Frühjahr 2003 wieder zu einer strengen Haltung zurückgekehrt. Sie sollten daher nur dann einen Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag akzeptieren, wenn der Arbeitgeber darin schriftlich zusichert, für sozialrechtliche Nachteile der Vereinbarung zu haften. Im Zweifelsfall sollten Sie unter <http://www.felser.de> unseren „**AufhebungsvertragsCheck**“ vor Unterschrift zu Rate ziehen.

Sobald Druck ausgeübt wird, sollten bei Ihnen ohnehin die Alarmglocken klingeln. Gerade die Unterzeichnung von Aufhebungsverträgen und Abwicklungsverträgen durch den Arbeitnehmer können eine **Sperrzeit** bis zu drei Monaten nach sich ziehen. Erkundigen Sie sich vor der Unterzeichnung immer bei Ihrem Berater und/oder dem Arbeitsamt. § 14 SGG I regelt ausdrücklich eine **Beratungspflicht des Arbeitsamtes**: „Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch. Zuständig für die Beratung sind die Leistungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.“ Vorsicht insbesondere vor Aufhebungsverträgen mit einer **verkürzten Kündigungsfrist** und einer im Gegenzug erhöhten Abfindung: Nach § 143 SGB III führt dies zu einem **Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs** und im Ergebnis zu einer **Anrechnung der Abfindung**, bei der der scheinbare Vorteil wieder einkassiert wird. Während des Ruhezeitraumes ist der Arbeitslose weder renten-, noch kranken- oder pflegeversichert. Es besteht ein zeitlich **eingeschränkter Krankenversicherungsschutz** (§ 19 Abs. 2 SGB V). Danach besteht der Anspruch auf Leistungen aus der **Krankenversicherung** längstens für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft, wenn die Mitgliedschaft des Versicherungspflichtigen endet und er keine weitere Erwerbstätigkeit ausübt. Von diesem nachgehenden Leistungsanspruch werden auch mitversicherte Familienmitglieder umfasst. Ein nachgehender **Versicherungsschutz in der Pflegeversicherung** ist gesetzlich nicht geregelt. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden Zeiten der Arbeitslosigkeit ohne Bezug von Leistungen – also Ruhezeiten – unter bestimmten Voraussetzungen als **Anrechnungszeit** berücksichtigt. Diese Zeiten wirken sich jedoch nicht rentenerhöhend aus. Nähere Infos finden Sie auch in den „**Merkblättern**“ des **Arbeitsamtes** zu Entlassungsentschädigungen. Das kann Ihnen nur dann egal sein, wenn Sie eine neue Stelle bereits sicher haben. Auch die steuerliche **Behandlung der Abfindung** hat so ihre Tücken. Wir haben hierzu ein eigenes Merkblatt erstellt mit vielen vorteilhaften Tipps. Allerdings muss man auch vor Fallen aufpassen: So muss es sich um eine Einmalzahlung handeln, wenn man das Steuerprivileg für Abfindungen in Anspruch nehmen will. Politiker, Vorstandschefs und Fussballer haben mit der Sucht nach „hier noch eine Sekretärin“ „da noch weitere vier Jahre ein Dienstauto“ schon böse Erfahrungen gemacht. Die Abfindung muss in einem Jahr zufließen. Sie darf auch kein verdecktes Arbeitsentgelt sein.

**Tipp 9: Unterzeichnen Sie auch sonst nichts**, insbesondere keine **Ausgleichsquittungen**, Verzichtserklärungen, Abwicklungsverträge oder ähnliche Formulare, die Ihnen der Arbeitgeber vorlegt. Lesen Sie sich vorgelegte Unterlagen gründlich – zu Hause - durch. Haben Sie Zweifel, bitten Sie um Bedenkzeit und sprechen Sie das Formular mit Ihrem Berater durch. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sie es selber schuld, wenn Sie auf Druck des Arbeitgebers ohne Bedenkzeit etwas unterschreiben. Das Bundesarbeitsgericht ist der Meinung, dass jeder „Nein“ sagen kann. Unproblematisch ist

nur, wenn Sie ausschliesslich den Erhalt der Arbeitspapiere bestätigen. Meist finden sich aber eine Vielzahl von Klauseln auf dem Papier, so dass Vorsicht angebracht ist.

**Tipp 10:** Wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, Sie also einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, der **sozialrechtliche Nachteile** für Sie hat, können Sie noch folgendes tun: Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss Ihr Arbeitgeber Sie unter Umständen über nachteilige Folgen von Aufhebungsvereinbarungen unterrichten. Unterlässt er dies pflichtwidrig, haftet er u.U. für den **Schaden**. Diese Haftung kann z.B. zum Ersatz des entgangenen Arbeitslosengeldes verpflichten. Dies setzt allerdings eine genaue Prüfung der Aufhebungsvereinbarung und der Umstände voraus.

Weitergehende Informationen, insbesondere Merkblätter, Tipps, alles zu Kündigung, Aufhebungsvertrag und Abfindung finden Sie unter <http://www.juracity.de> (genauer unter <http://www.aufhebungsvertrag.de> und <http://www.kuendigung.de> )

<http://www.juracity.de>    <http://www.competence-site.de>    <http://www.sozialplan.de>




## Manager-Magazin: Website der Woche! Das Topexpertenforum im Internet



<http://www.competence-site.de>

**Weitere Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz finden Sie auf 336 Seiten in unserem im Bund-Verlag erschienenen Ratgeber (die Neuauflage kostet unter 20 €, eine anwaltliche Erstberatung bis zu 180 €):**

	<p>Seidel/Felser Kündigung – Was tun? Bund Verlag 2. Auflage 2001</p>	<p><b>TIPP:</b> Schließen Sie eine <a href="#">Rechtsschutzversicherung</a> ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 100 und 250 € kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 1500 bis 3000 € kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <a href="http://www.felser.de">http://www.felser.de</a></p>
<p>Mehr zum Buch (u.a. Leseprobe) unter <a href="http://www.felser.de/felser/buecher/buch_2.htm">http://www.felser.de/felser/buecher/buch_2.htm</a></p>		
<p><b>Hier können Sie das Buch bestellen (einfach auf <a href="http://www.juracity.de">http://www.juracity.de</a> anklicken):</b></p>		