

Wenn Arbeitslosigkeit droht **Persönliche Schutzschirme gegen die Entlassung**

Das Corona-Virus hat auch die wirtschaftliche Situation in Deutschland dramatisch verändert. Nach wie vor droht der Verlust von Millionen Arbeitsplätzen. Um den Kollaps des deutschen Arbeitsmarktes zu verhindern, wurden die bisher schon geltenden Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld im Wesentlichen bis Ende 2021 verlängert. Nach wie vor hofft die Bundesregierung, dass Unternehmen statt Mitarbeiter zu entlassen, auf das Instrument der Kurzarbeit setzen. Doch auch in der Zeit der Kurzarbeit kommt es – beispielsweise

wenn klar ist, dass bestimmte Tätigkeiten im Betrieb nicht auf Zeit, sondern auf Dauer wegfallen – zu Entlassungen. Und was nach dem Ende der Kurzarbeit kommt, ist offen. Möglicherweise sind Massenentlassungen nur aufgeschoben.

In diesem Ratgeber zeigen wir Ihnen, was Sie als Arbeitnehmer individuell tun können, um Ihren Arbeitsplatz sicherer zu machen. Dabei werden die verschiedenen gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz vorgestellt.

Angehörigenpflege: Kündigungsschutz schon bei geringer Arbeitszeitverkürzung

Mit ganz wenigen Nachweisen und mit nur geringem Einkommensverlust können sich etliche Millionen Arbeitnehmer, die einen pflegebedürftigen Angehörigen haben, einen bis zu 24-monatigen Kündigungsschutz sichern. Etwas weniger arbeiten, Gutes tun und gleichzeitig den Job sichern – das ermöglichen die gesetzlichen Regeln. Allerdings: Wie viel und ob überhaupt Pflege geleistet wird, muss dabei nicht nachgewiesen werden. Dem Arbeitgeber gegenüber muss nur belegt werden, dass der Angehörige pflegebedürftig ist.

3,14 Millionen Pflegebedürftige lebten Ende 2019 in ihren eigenen vier Wänden beziehungsweise bei Familienangehörigen, Verwandten oder Freunden – jedenfalls nicht in einem Pflegeheim. Für Arbeitnehmer, die einen pflegebedürftigen betreuen, gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes. Beide Gesetze regeln Freistellungsmöglichkeiten für sie und beide Gesetze regeln, dass für Arbeitnehmer, die Angehörige betreuen, ein besonderer Kündigungsschutz besteht.

Nahe Angehörige

Die Ansprüche nach den beiden Gesetzen können nahe Angehörige eines Pflegebedürftigen in Anspruch nehmen. Wer hierzu zählt, regelt Paragraph 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes – und dieser Kreis ist recht weit: Als nahe Angehörige gelten danach Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder sowie die Schwiegereltern und Schwiegerkinder, dazu noch Stiefeltern, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner. Die Liste ist lang. Zu vermuten ist daher, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer in ihrem familiären Umfeld einen pflegebedürftigen Menschen hat, der als naher Angehöriger gilt. Den entsprechenden Kündigungsschutzregeln kann damit eine enorme Bedeutung zukommen.

Pflegezeit von bis zu sechs Monaten

Bei beiden Gesetzen, in denen die Zeit für die Pflege geregelt ist, kommt die Betriebsgröße ins Spiel. Die bis zu sechsmonatige Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gilt nur für diejenigen, deren Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat. Eine Mindestdauer der Vorbeschäftigung ist nicht vorgeschrieben. Auch in der Probezeit besteht bereits ein Anspruch auf die Pflegezeit – und ebenso auf den hiermit verbundenen Kündigungsschutz. Der Anspruch auf Pflegezeit gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Auf den fristgemäßen Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Pflegezeit allerdings keinen Einfluss. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird also nicht um die Dauer der Pflegezeit verlängert.

Die sechsmonatige Pflegezeit kann entweder als Aus- oder als Teilzeit genommen werden. Die Betroffenen haben also die Wahl zwischen einem völligen Ausstieg aus dem Beruf oder einer Arbeitszeitverkürzung für die Pflege. Hierfür hat der Gesetzgeber einen harten Rechtsanspruch geschaffen: Beschäftigte „sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen“, heißt es im Pflegezeitgesetz. Nach der maximal sechsmonatigen Pflegezeit besteht Anspruch auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.

Wer sich für eine Verkürzung seiner Arbeitszeit entscheidet, muss dabei keine Unter- oder Obergrenze für verlangte Arbeitsstunden beachten. In Ausnahmefällen darf der Arbeitgeber allerdings die Arbeitszeitverkürzungswünsche eines Beschäftigten, der eine Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, ablehnen. Dafür muss er jedoch „dringende betriebliche Belange“ anführen können, die dem Teilzeitwunsch des Betroffenen entgegenstehen.

Mit Familienpflegezeit bis zu 24 Monate Arbeitszeitverkürzung für die Pflege

Wenn die sechs Monate aus der Pflegezeit nicht ausreichen, besteht nach Paragraph 2 des Familienpflegezeitgesetzes die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 15 Stunden pro Woche. Das gilt – einschließlich der vorherigen Pflegezeit – maximal für bis zu 24 Monate. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben aber nur diejenigen, deren Arbeitgeber mehr als 25 Beschäftigte hat (anders als bei der

Pflegezeit, bei der die Grenze von 15 Beschäftigten gilt).

Nach Ablauf der Familienpflegezeit leben die alten arbeitsvertraglichen Regelungen wieder auf, es gelten die gleichen Regelungen wie bei der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.

Gemeinsame Regelungen beider Gesetze

Die Rechtsansprüche nach den beiden Gesetzen gelten auch für Beschäftigte, die einen Angehörigen mit dem niedrigen Pflegegrad 1 pflegen. Eine wöchentliche Mindestpflegezeit von pflegenden Angehörigen spielt – soweit es um die Freistellungsansprüche geht – keine Rolle. Die gesetzlichen Regelungen stellen nur darauf ab, dass ein Arbeitnehmer überhaupt einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut. Die neuen Regeln sind nicht daran gebunden, dass Angehörige die Pflege im Alleingang und ohne Einschaltung eines Pflegedienstes übernehmen. Selbst wenn der größte Teil der Pflege durch einen Pflegedienst gewährleistet wird und Angehörige nur ergänzende Hilfe leisten, haben sie das Recht, für die Pflege von der Berufsarbeit (teilweise) freigestellt zu werden.

Kündigungsschutz

Wer die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, darf in dieser Zeit nicht gekündigt werden. Das gilt auch dann, wenn sich Betroffene noch in der Probezeit befinden. Die Arbeitgeber können die vorübergehend freien Stellen allerdings zwischenzeitlich befristet neu besetzen. Nur in ganz besonderen Fällen kann eine Kündigung „ausnahmsweise“ durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden.

Wann die Pflegezeit angekündigt werden muss, damit der Kündigungsschutz greift

Der Kündigungsschutz greift ab der Ankündigung der Pflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber, also bereits vor Beginn der Pflegezeit. Es nützt allerdings nichts, die Pflegezeit möglichst lange vor deren Beginn anzukündigen. Denn der Kündigungsschutz greift höchstens zwölf Wochen vor Beginn der Pflegezeit. Das regelt Paragraph 5 des Pflegezeitgesetzes.

Hierzu ein Beispiel: Sie erfahren über den „Flurfunk“ oder durch die Information eines Betriebsrats, dass Ihnen in Kürze gekündigt

werden soll. Sie haben beispielsweise eine pflegebedürftige Großmutter. Damit können Sie grundsätzlich eine Pflegezeit anmelden. Der Kündigungsschutz greift allerdings nicht mehr, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen ist. Denn er gilt ja erst „ab der Ankündigung“. Sie müssen also die Pflegezeit ankündigen. Deren Beginn muss innerhalb der nächsten zwölf Wochen liegen. Tun Sie dies, so gilt der Kündigungsschutz für Sie innerhalb der nächsten zwölf Wochen, sowie innerhalb der Pflegezeit und innerhalb der anschließenden Familienpflegezeit.

Neben der „Frühestens-Frist“ von zwölf Wochen gibt das Gesetz für die Anmeldung der Pflegezeit auch noch eine „Spätestens-Frist“ vor: Sie muss mindestens zehn Tage vor deren Beginn angekündigt werden.

Die Ankündigung muss zudem schriftlich erfolgen. Falls Sie die Pflegezeit in Teilzeitform nehmen möchten, müssen Sie nicht nur die gewünschte Arbeitszeit, sondern auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Bei der Familienpflegezeit, die ja nur in Teilzeitform in Anspruch genommen werden kann, gilt das ohnehin.

Ein Musterformular „Ankündigung von Pflegezeit“ finden Sie hier:

https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Ank%C3%BCndigungsschreiben_und_Checkliste/Musterformular_Ank%C3%BCndigung_der_Pflegezeit.pdf

Nachteilsausgleich wenn später doch noch Arbeitslosigkeit eintritt

Gegebenenfalls tritt nach dem Ende der Zeit der Pflege und dem damit verbundenen Kündigungsschutz später dann noch Arbeitslosigkeit ein. In diesem Fall zählt für die Berechnung des Arbeitslosengelds nicht das durch die Arbeitszeitverkürzung geminderte Arbeitslosengeld. Dies regelt Paragraph 150 SGB III. Der Paragraph legt fest, welche Zeiten zum sogenannten „Bemessungszeitraum“ gehören. Darunter versteht man die Zeit, die bei der Berechnung des Arbeitslosengelds I (ALG I) berücksichtigt wird. Das Einkommen in der gesetzlichen Pflegezeit oder in einer Familienpflegezeit mit Arbeitszeitverminderung wird aus diesem Bemessungszeitraum ausgeklammert.

Stattdessen wird das ALG I entweder auf Grundlage des früheren höheren Verdienstes

vor der Zeit der Pflege berechnet oder es wird fiktiv bemessen – und zwar auf Grundlage der beruflichen Qualifikation der Pflegepersonen beziehungsweise genauer: Auf Grundlage der Qualifikation, die für die Jobs erforderlich ist, in die Ex-Pflegepersonen als Arbeitslose vermittelt werden können.

Höhe des ALG I nach der Zeit der Angehörigenpflege

Das monatliche Bruttoeinkommen im letzten sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis zählt immer dann, wenn die arbeitslose Ex-Pflegeperson innerhalb der letzten beiden Jahre vor dem Beginn der Pflegezeit noch mindestens fünf Monate mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen kann.

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

Für werdende Mütter gilt bis zum Ende der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung ein besonderer Kündigungsschutz.

Der besondere Kündigungsschutz für Schwangere ist in Paragraph 17 des Mutterschutzgesetzes geregelt. Möglich sind Kündigungen danach nur in Ausnahmefällen – etwa bei einer Insolvenz oder

Betriebsschließung. Doch auch hier muss die Aufsichtsbehörde (das heißt: die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde) zustimmen.

Das Gesetz nennt keinen Zeitpunkt, wann werdende Mütter ihrem Arbeitgeber mitteilen müssen, dass sie schwanger sind. Sie „sollen“ lediglich die Schwangerschaft mitteilen. Oft empfiehlt sich aber eine frühzeitige Mitteilung allein wegen der

(schweren) Arbeitsbedingungen. Ansonsten bleibt den Frauen ein größerer Spielraum, um zu entscheiden, wann sie ihre Schwangerschaft publik machen.

Späteste Mitteilung an den Arbeitgeber

Spätestens wenn der Arbeitgeber ihnen kündigt, sollten sie sich aber offenbaren. Kündigt der Arbeitgeber einer Beschäftigten, ohne zu wissen, dass diese schwanger ist, so bleiben der Arbeitnehmerin maximal zwei Wochen, um den Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen. Die Zwei-Wochen-Frist ist in Paragraph 17 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes geregelt. Das bedeutet: Hier greift der Kündigungsschutz

also auch, wenn der Arbeitgeber bei Ausstellung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft hatte.

Besonderer Kündigungsschutz auch in der Probezeit

Der besondere Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und während der Elternzeit gilt auch für diejenigen, die noch in der Probezeit sind. Auch die Betriebsgröße und die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielen hierbei keine Rolle. Ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich jedoch aufgrund einer Schwangerschaft nicht.

Elternzeit nehmen und Kündigungsschutz sichern

Bei der Elternzeit handelt es sich um eine wahlweise teilweise oder völlige Freistellung vom Job vorwiegend für die ersten Lebensjahre eines Kindes. Anspruch hierauf haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit ihrem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und es selbst erziehen und betreuen. Wenn beide Elternteile diese Voraussetzungen erfüllen, haben auch beide einen Anspruch auf Elternzeit. Sie können die Elternzeit auch gemeinsam (also quasi „doppelt“) nehmen. Der Arbeitgeber darf ein Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die eine Elternzeit genommen haben, bis zu deren Ende (das häufig mit dem dritten Geburtstag des Kindes zusammenfällt) nicht kündigen.

Für (werdende) Mütter besteht bereits vor der Elternzeit ein Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Sie sind damit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Elternzeit durchweg vor Kündigungen geschützt. Väter stehen nur unter dem Schutz des Bundeselterngeldgesetzes. Danach besteht ein besonderer Kündigungsschutz frühestens acht Wochen vor dem Beginn der Elternzeit.

Tipp: Gerade in Krisenzeiten kann es sich deshalb empfehlen, die Elternzeit auch nicht vor Beginn der Acht-Wochen-Frist zu beantragen – ansonsten könnte eine Kündigung noch vor Beginn dieser Frist ausgesprochen und wirksam werden.

Verschobene Elternzeit

Eltern können zwei Jahre der Elternzeit flexibel zwischen dem dritten und achten

Geburtstag ihrer Kinder nehmen. Zudem brauchen sie für eine solche „Verschiebung“ ihres Elterngeldanspruchs keine Zustimmung des Arbeitgebers mehr. Wichtig ist allerdings: Den Antrag eines Arbeitnehmers auf Inanspruchnahme des letzten Abschnitts der Elternzeit kann der Arbeitgeber „innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.“ Solche dringenden Gründe werden von den Arbeitsgerichten allerdings nur in seltenen Ausnahmefällen anerkannt.

Für die späte Inanspruchnahme der Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag der Kinder) gelten besondere Ankündigungsfristen. Die Mütter oder Väter müssen die Nutzung der restlichen Elternzeit spätestens 13 Wochen vor deren Beginn anmelden. Um Arbeitgebern die Möglichkeit zu nehmen, Eltern während dieser Anmeldefrist zu kündigen, beträgt der Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme der späten Elternzeit 14 Wochen. Faktisch bedeutet dies: Unter dem Gesichtspunkt der Optimierung des Kündigungsschutzes ist es sinnvoll, die späte Elternzeit genau 14 Wochen vor deren geplanten Beginn anzumelden (aber ja nicht vorher!).

Teilzeit im Job – mit Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz für Eltern ist natürlich nicht viel wert, wenn die Betroffenen in der Elternzeit ihren Lebensunterhalt nicht sichern können. Wichtig ist daher zu wissen: Eltern brauchen sich für die Dauer der Elternzeit nicht voll aus ihrem Job zurückzuziehen, sie

können auch – alternativ dazu – ihre Arbeitszeit reduzieren. Beide Elternteile können mit ihrem Arbeitgeber eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf mindestens 15, aber höchstens 30 Stunden pro Woche vereinbaren.

Anspruch auf die Arbeitszeitverkürzung in der Elternzeit haben die Eltern immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht und die Firma mehr als 15 Arbeitnehmer hat. Auszubildende werden dabei nicht mitgerechnet.

Der Antrag auf Teilzeitarbeit muss nach dem Gesetz schriftlich gestellt werden – und zwar in der Regel sieben Wochen vor der beabsichtigten Arbeitszeitverkürzung. Im (formlosen) Antrag an den Arbeitgeber sollte man festlegen, wann man mit der Teilzeitarbeit beginnen möchte, wie viele Stunden man in der Woche arbeiten möchte und zu welchen Zeiten. Das Gesetz räumt

dann dem Arbeitgeber eine Vier-Wochen-Frist ein, um auf den Antrag zu reagieren. Eine Ablehnung kann nur mit schriftlicher Begründung erfolgen. Auf eine Teilzeitregelung sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Paragraph 15 Absatz 5 des Gesetzes grundsätzlich einigen. „Nein“ zur Teilzeit darf der Arbeitgeber nur in begründeten Ausnahmefällen sagen. Nur „betriebliche Gründe“ reichen dafür nicht. Diese müssen zudem „dringend“ sein, was Gerichte nur selten anerkennen.

Der Kündigungsschutz gilt übrigens für Teilzeit-Elternzeitler genauso wie für diejenigen, die eine Auszeit vom Job nehmen. Dies bestimmt Paragraph 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ausdrücklich. Danach gilt der Kündigungsschutz auch für Elternteile, die „während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.“

„Kündigungsschutz light“ für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Wenn Sie gesundheitlich behindert sind und befürchten, dass Ihnen demnächst gekündigt wird, sollten Sie umgehend beim zuständigen Versorgungsamt eine Anerkennung als Schwerbehinderter beantragen. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt nämlich ein besonderer Kündigungsschutz. Dieser gilt nicht nur, wenn Sie bereits als schwerbehindert anerkannt sind.

Im SGB IX, in dem die Rechte schwerbehinderter Menschen geregelt sind, werden Sie allerdings eine direkte Regelung zum Kündigungsschutz nicht finden. Schwerbehinderte sind keineswegs unkündbar. Das neunte Sozialgesetzbuch macht es Arbeitgebern nur schwerer, sich von den Betroffenen zu trennen. Bevor Firmen Schwerbehinderten kündigen können, müssen sie nämlich nach Paragraph 168 des neunten Sozialgesetzbuchs die Zustimmung des Integrationsamtes (früher: Hauptfürsorgestelle) einholen. Wörtlich heißt es im Gesetz: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.“

Dies gilt allerdings nur für Arbeitsverhältnisse, die bereits länger als sechs Monate bestehen. Häufig erteilen die Integrationsämter die

Zustimmung zur Kündigung. Grundsätzlich wägen die Ämter zwischen den Interessen des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes und den Interessen des Arbeitgebers (an der Erzielung von Gewinn, an der Sicherung der Flexibilität et cetera) ab. **Wichtig jedoch:** Die Kündigung kann auch abgewendet werden, indem das Amt andere Lösungen ins Spiel bringt. So kann es beispielsweise eine Anpassung des Arbeitsplatzes (etwa mit einer Hebebühne) oder eine Arbeitsassistenz ganz oder teilweise finanzieren. Häufig scheuen Arbeitgeber die Einschaltung des Integrationsamtes und verzichten auf eine Kündigung der Betroffenen.

Wird eine Kündigung ohne die Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen, ist sie rechtsunwirksam. Gibt das Amt grünes Licht für die Kündigung, kann der Arbeitgeber die Betroffenen – genau wie Nicht-Behinderte – entlassen. Die Betroffenen können sich dann auch noch – ebenso wie andere Arbeitnehmer – mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Entlassung wehren.

Kündigungsschutz schon ab Antragstellung

Der Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn Sie bereits vor Erhalt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt haben, aber über diesen Antrag noch nicht entschieden wurde, dieser jedoch später positiv beschieden wird. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein gilt jedoch auch in diesem Fall eine Drei-Wochen-Frist (gerechnet ab dem Tag des Erhalts der Kündigung). Der Arbeitgeber muss binnen drei Wochen über die Antragstellung informiert werden, wenn noch der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte gelten soll (Urteil vom 6.7.2010, Az.: 1 Sa 403 e/09).

Heimliche Behinderung

Nicht wenige Arbeitnehmer informieren ihren Arbeitgeber nicht über eine bereits festgestellte Schwerbehinderung – etwa weil sie andernfalls, zu Recht oder zu Unrecht, Nachteile befürchten. Doch auch in diesen Fällen lohnt es sich, wenn es im Betrieb kriselt,

die „Karte Schwerbehinderung“ zu zücken; beispielsweise dann, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht. Die Schwerbehinderung muss dem Arbeitgeber dann jedoch in einer „angemessenen Frist“ mitgeteilt werden – sonst entfällt der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Das Bundesarbeitsgericht hält eine Mitteilung binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung für angemessen (Urteil vom 11.12.2008, Az.: 2 AZR 395/07).

Kündigungsschutz auch für Gleichgestellte

Wer einen anerkannten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 Prozent hat, und bei der Arbeitsagentur einen Antrag auf Gleichstellung stellt, für den gilt der besondere Kündigungsschutz nach dem neunten Sozialgesetzbuch ab Antragseingang bei der Agentur für Arbeit (soweit der Antrag später bewilligt wird).

Lese-Tipp: Ausführliche Informationen zum [Antrag auf Schwerbehinderung und zu damit verbundenen Hilfen](#) finden Sie auf biallo.de.

In der Krise einen Betriebsrat gründen

Wenn es im Betrieb kriselt, stehen Arbeitnehmer mit einem Betriebsrat besser da.

Tipp: Wo es noch keinen Betriebsrat gibt, lohnt es sich, diesen so schnell wie möglich gründen.

Nur in Betrieben mit Betriebsrat gibt es einen Sozialplan und damit Sozialplanabfindungen bei einer Betriebsstilllegung, Teilstilllegung oder Personalabbau. Bei solchen Betriebsänderungen muss der Betriebsrat beteiligt werden, was im Regelfall zu einem Hinausschieben der Kündigungsmaßnahmen führt. Der Betriebsrat muss außerdem vor jeder einzelnen Kündigung angehört werden. Ist dies nicht der Fall, so kann man sofort mit Erfolg eine Kündigungsschutzklage einreichen. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, so verbessert das die Positionen der Gekündigten im Kündigungsschutzprozess.

Es lohnt sich daher, einen Betriebsrat zu wählen. Die Kosten der Betriebsratswahl muss der Arbeitgeber tragen, also auch die

Schulung der Wahlvorstandsmitglieder, die Anschaffung von Büchern und Kommentaren zu Betriebsratswahl und Betriebsverfassungsgesetz und – sofern erforderlich – auch die Kosten einer Rechtsberatung des Wahlvorstands durch einen Rechtsanwalt.

Kündigungsschutz für Betriebsrat und Wahlvorstand

Der Kündigungsschutz für betriebliche Interessenvertreter ist in Paragraph 15 des Kündigungsschutzgesetzes geregelt. Jedes Betriebsratsmitglied genießt danach Schutz vor einer ordentlichen Kündigung während der Dauer der Zugehörigkeit und auch innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Das Gleiche gilt für Jugend- und Ausbildungsvertreter. Auch diejenigen, die in einem bisher betriebsratslosen Betrieb eine Betriebsratswahl einleiten, haben einen besonderen Kündigungsschutz und sind während des Wahlverfahrens und ein halbes Jahr nach Abschluss der Wahl nicht ordentlich kündbar.

Vor der Entlassung: Vorbeugend in neuen Job wechseln

Auch in Krisenzeiten werden die meisten Arbeitsverhältnisse freiwillig von Seiten der Arbeitnehmer beendet. Gerade Arbeitnehmer, die sich gute Arbeitsmarktchancen ausrechnen, machen sich häufig schon bei den ersten Krisenzeichen auf die Suche nach einem neuen Job. Gut zu wissen: In der Praxis können Arbeitnehmer meistens auch kurzfristig einen neuen Job annehmen. Doch es gibt auch Fallstricke.

Grundsätzlich gilt: Beschäftigte können jederzeit kündigen – bitte schriftlich und mit eigenhändiger Unterschrift. Die Kündigung braucht nicht begründet zu werden.

Bei der Eigenkündigung muss der Arbeitnehmer – wenn es allein nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geht – eigentlich nur die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende einhalten, egal wie lange das Arbeitsverhältnis bereits besteht. Am 2. November kann er beispielsweise zum Monatsende kündigen.

Der Chef dagegen muss nach dem Gesetz (Paragraf 622 BGB) bei längerer Betriebszugehörigkeit auch eine längere Kündigungsfrist – bis zu maximal sieben Monaten zum Monatsende – einhalten. Per Arbeits- oder Tarifvertrag sind allerdings auch für Arbeitnehmer häufig längere Fristen festgelegt (was prinzipiell möglich ist).

Die exakte Einhaltung der (vereinbarten) Kündigungsfrist ist vor allem für gut qualifizierte Arbeitnehmer wichtig, die bei einem Konkurrenten des Noch-Arbeitgebers anheuern möchten. Hier ist Vorsicht angebracht: In diesem Fall kann der alte Chef

die Arbeitsaufnahme mit einer einstweiligen Verfügung bis zum Ablauf der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist unterbinden lassen.

Manchmal gibt es die Chance, kurzfristig in einen anderen, besseren Job zu wechseln. Dann sollte man sich von einer längeren Kündigungsfrist nicht bange machen zu lassen. Arbeitgeber legen meist wenig Wert darauf, Arbeitnehmer zu binden, die in Gedanken schon bei einer anderen Firma sind. Wechselwillige sollten daher versuchen, das Arbeitsverhältnis kurzfristig einvernehmlich zu beenden. Die besten Karten hat hierbei, wer selbst dazu beiträgt, den abrupten Weggang abzufedern. So können etwa kündigungswillige Arbeitnehmer in verantwortungsvollen Positionen betonen, dass sie angefangene Arbeiten so weit wie möglich abschließen und (neue) Kollegen in die anstehenden Aufgaben einweisen werden.

Und wenn der Arbeitgeber einen Beschäftigten partout nicht vorzeitig ziehen lassen möchte? Wer dann von sich aus – ohne Einvernehmen, aber mit schriftlicher Vorankündigung – die Arbeit quittiert, dem droht gegebenenfalls eine sogenannte Vertragsstrafe für die Nichteinhaltung der Vereinbarungen. Für „normale“ Arbeitnehmer sehen Juristen eine Strafe in Höhe eines Monatsgehalts als Obergrenze an.

Lese-Tipp: [Sollte es doch zu einer Kündigung kommen, informiert Sie biallo.de, wie Sie richtig reagieren.](#)

Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Bahnhofstraße 25, 86938 Schondorf. Sie können uns erreichen unter info@biallo.de oder per Telefon: 08192/93379-0.

Weitere Infos unter <http://www.biallo.de>

Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.