

## Newsletter Nr. 3 / 2009

### Kündigung: Die miesen Tricks der Chefs

In wirtschaftlichen Krisenzeiten steigt die Gefahr, wegen vermeintlicher Bagatellen den Job zu verlieren. Was Mitarbeiter jetzt besser wissen sollten.

Auf handelsblatt.com finden Sie einen Beitrag zu diesem Thema, der in Zusammenarbeit mit Dr. Christoph Abeln entstanden ist.

Link zu dem Beitrag:

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/97/title/Kuendigung: Die miesen Tricks der Chefs](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/97/title/Kuendigung:_Die_miesen_Tricks_der_Chefs)

### Fünf wichtige Tipps zum Umgang mit einer betriebsbedingten Kündigung

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen bleiben nur drei Wochen nach Zugang der Kündigung Zeit, um vor Gericht Klage einzureichen und der Kündigung zu widersprechen. Somit ist es besonders wichtig, keine Zeit zu verlieren. Es empfiehlt sich, die Kündigung zunächst von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht dahingehend prüfen zu lassen, ob die Kündigung rechtmäßig ist. Weiterhin sollten Hintergrundinformationen zur Kündigung gesammelt werden.

Dabei kommen Details zur Umsatzentwicklung und Kollegen, insbesondere deren Betriebszugehörigkeit und Ausbildung, in Betracht. In Betrieben mit Betriebsrat ist es ratsam zu überprüfen, ob dieser rechtzeitig und umfassend zu der Kündigung gemäß § 102 BetrVG angehört wurde. Bei leitenden Angestellten muss die Anhörung vor dem Sprecherausschuss gemäß § 31 SprAuG stattfinden.

**2.** Unmittelbar nach Erhalt der Kündigung ist es notwendig, sich persönlich bei einer Arbeitsagentur zu melden. Dies muss zur Vermeidung von Sperrzeiten in jedem Fall geschehen, unabhängig davon, ob ein Widerspruch geplant ist oder die Kündigung akzeptiert wird.

**3.** Als nächstes gilt es zu prüfen, ob der Arbeitnehmer unter den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Dieses greift erst bei Arbeitnehmern die nach dem 31. Dezember 2003 eingestellt wurden bei mehr als zehn Arbeitnehmern und bei Arbeitnehmern die vor dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden bei mehr als fünf Arbeitnehmern. Sollte es in der Zwischenzeit zu Änderungen im Personalbestand gekommen sein, könnte der Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmer erst ab 10 Arbeitnehmern gelten. Bei weniger Arbeitnehmern steht es dem Unternehmen frei, diese jederzeit unter Beachtung der vereinbarten, gesetzlichen oder tariflichen Kündigungszeit zu entlassen. Gilt das Kündigungsschutzgesetz, so muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch

Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder im Fall der betriebsbedingten Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist. Im Rahmen einer für die betriebsbedingten Kündigung notwendigen Sozialauswahl sind soziale Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden in Einzelfällen auch die besonderen Härten einer Kündigung für den Arbeitnehmer berücksichtigt.

**4.** Bestehen Zweifel daran, ob die Kündigung gerechtfertigt ist, sollte der Kündigung innerhalb von drei Wochen Klage eingereicht und der Kündigung widersprochen werden. In einigen Fällen wird dem Arbeitnehmer schon mit Erhebung der Klage ein Angebot auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dem Unternehmer unterbreitet. Falls es attraktiv ist, kann die Klage zurückgezogen werden, aus sozialrechtlichen Gesichtspunkten - insbesondere Sperrzeiten - sollte aber

eine einvernehmliche Einigung vor dem Gericht angestrebt werden.

Vor Arbeitsgerichten ist es nicht erforderlich, von einem Rechtsanwalt vertreten zu werden, allerdings ist es unter dem Gesichtspunkt der Parität und der Erfahrung des Anwalts in den meisten Fällen sinnvoll.

**5.** Mit der Kündigung kann der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis eine Abfindung anbieten, ohne gesetzlich dazu verpflichtet zu sein. Die Höhe fällt

unterschiedlich aus, in der Praxis ist dies oft in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Bei gerichtlichen Auseinandersetzungen kann dies je nach Einzelfall anders aussehen, in Einzelfällen bis zu zwölf Monatsgehälter, bei Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Gehälter. Der Freibetrag für Abfindungen nach § 3 Nr. 9 EStG ist seit dem 01.01.2006 entfallen.

## Pleitewelle gefährdet Abfindungen

Die Wirtschaftskrise trifft die Unternehmen hart. Wie Sie bei Insolvenz, Outsourcing oder Verkauf des Unternehmens Ihre Ansprüche

sichern, erläutert Ihnen ein Beitrag auf [www.handelsblatt.com](http://www.handelsblatt.com) in Zusammenarbeit mit Dr. Christoph Abeln und Alexander Haasler.

Link zu dem Beitrag:

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/105/title/Pleitewelle\\_gefaehrdet\\_Abfindungen](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/105/title/Pleitewelle_gefaehrdet_Abfindungen)

## Trendwende: Grundgehälter steigen, Bonuspotential sinkt

Laut einem Artikel des Handelsblatts vom 27. Mai 2009 scheint sich eine Trendwende in der Vergütung von Investmentbankern abzuzeichnen. Neben Morgan Stanley hat auch die

UBS in den vergangenen Tagen die Grundgehälter vieler Führungskräfte erhöht, teilweise um 50 % und mehr. Das Bonuspotential hingegen wurde gesenkt. Die Bank of America und

Citigroup prüfen ähnliche Schritte. Commerzbank und Deutsche Bank arbeiten ebenfalls an neuen Vergütungssystemen, bis jetzt allerdings ohne Ergebnis.

Begründet wurde der Schritt neben der Reaktion auf die erheblichen Kritik an exzessiven Boni, dass 2009 selbst für exzellente Mitarbeiter die Aussichten auf einen Bonus sehr gering ist oder

dass die Banken aufgrund staatlicher Beschränkung keine Boni mehr zahlen können.

In dem Artikel wird als weiterer Grund das gewachsene Sicherheitsbewusstsein der Investmentbanker angegeben. Insbesondere nach einer Kündigung scheinen einige Banker das Risiko zu scheuen und entscheiden sich für ein hohes Fixgehalt.

## Die Probezeit – Eine Möglichkeit zum schnellen Personalabbau in der Wirtschaftskrise?

Während der Wirtschaftskrise werden Probezeitentlassungen genutzt, um schnell Personal abzubauen. Denn in den ersten sechs Monaten im neuen Beruf haben Beschäftigte noch keinen Kündigungsschutz und können ohne Angabe von Gründen entlassen werden. Auch trotz hervorragender Leistungen sind Probezeitler meist die Ersten, die gehen müssen.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Pricewaterhouse Coopers ist zuletzt im März im Gespräch gewesen, da nur 60 Prozent der Beschäftigten nach der Probezeit übernommen wurden.

Klagen gegen Probezeitkündigungen sind schwer zu begründen. Dies ist beispielsweise nur dann möglich, wenn das Unternehmen schon beim Abwerben von vielen Mitarbeitern der Konkurrenz weiß, dass sie nur vier Monate beschäftigt werden können, oder nur Frauen während der Probezeit gehen müssen und männliche Arbeitnehmer hingegen bleiben können. In solchen rechtsmissbräuchlichen und sittenwidrigen Fällen könnte eine Klage Aussicht auf Erfolg haben.

# Kündigung: Wie Sie Ihre Abfindung sichern

Deutschlandweit sinken Gehälter und Boni im rasanten Tempo. Für die Abfindungsverhandlungen müssen Führungskräfte sich wappnen, denn bei einer Trennung drohen deutliche

Einbußen. Handelsblatt.com zeigt in Zusammenarbeit mit Dr. Christoph Abeln und Marc Repey wie Mitarbeiter richtig verhandeln und ihre Abfindung sichern.

Link zu dem Artikel:

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/99/title/Kuendigung:\\_Wie\\_Sie\\_Ihre\\_Abfindung\\_sichern](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/17/aid/99/title/Kuendigung:_Wie_Sie_Ihre_Abfindung_sichern)

## Rechtsprechung

### **Ist der Dienstwagen für die Höhe der Betriebsrente relevant?**

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass zur Berechnung der Ruhestandsbeträge der Geldwert der privaten Nutzung eines Dienstwagens nicht einzu-beziehen ist. Dem Kläger war von seinem Arbeitgeber der Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt worden, ohne darauf einen vertraglichen oder tariflichen Anspruch zu haben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Erhöhung der Betriebsrente, da die privaten Nutzung nicht in Form einer Funktionszulage in das Bruttomonatsgehalt eingeflossen ist. Bei „Zulagen“ handelt es sich nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur um

eine Geldzahlung und nicht eine Sachleistung. (Hessisches LAG, Urteil vom 12.11.2008 – 8 Sa 188/08)

Abweichend von dieser Entscheidung muss etwas anderes gelten, wenn sich eine entsprechende Regelung zu dieser Frage in der Vorsorgeordnung findet. Ist dort ein Sachbezug ausgenommen, wäre im Sinne obiger Entscheidung zu entscheiden. Ist jedoch der Verdienst des letzten Beschäftigungsmonats als ruhegeldfähiges Einkommen definiert und dort der Pkw einbezogen, ist dieses für die Höhe der ruhegeldfähigen Bezüge maßgebend. (Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 20. April 2009 – 4 Sa 4/09)

## **Kann sich der Arbeitgeber auf die Unwirksamkeit einer Versetzungsklausel berufen?**

Rechtsanwalt Marc Repey bespricht im Betriebs Berater 23/2009 ein Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31.10.2008, das sich mit der

Unwirksamkeit von Versetzungsklauseln in Altverträgen und deren Auswirkungen im Kündigungsschutzprozess auseinandersetzt.

Die Besprechung des Urteils finden Sie auf unserer Website unter folgendem Link:

[http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/14/aid/103/title/Kann\\_sich\\_der\\_Arbeitgeber\\_auf\\_die\\_Unwirksamkeit\\_einer\\_Versetzungsklausel\\_berufen](http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/14/aid/103/title/Kann_sich_der_Arbeitgeber_auf_die_Unwirksamkeit_einer_Versetzungsklausel_berufen)

## **Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Urlaubsjahres/Übertragungszeitraums hinaus führt nicht zu einem Erlöschen des Anspruchs auf Abgeltung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nach dem EuGH-Urteil (Newsletter I/2009) seine bisherige entgegengesetzte Rechtsprechung aufgegeben. Der gesetzliche Urlaubsanspruch geht danach auch nach dem 31 März des Folgejahres nicht mehr unter, wenn der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war seinen Urlaub zu nehmen. Dies führt zu erheblichen Konsequenzen in der Praxis. Kann der Urlaub aufgrund von Krankheit nicht vollständig genommen werden und endet das Arbeitsverhältnis, so ist nach der neuen Rechtsprechung auch dieser Anspruch finanziell abzugelten.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht endet, geht der gesetzliche Urlaubs-

anspruch nicht mehr unter. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen – ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche - aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Insbesondere bei sehr langen Krankheiten kann das zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen führen. Zudem drohen weitere Abwesenheitszeiten durch die nun umfangreichen Urlaubsansprüche. Durch diese neue rechtliche Situation werden im Fall von Langzeitkranken krankheitsbedingte Kündigungen wahrscheinlicher, um diesen zum Teil erheblichen Zahlungsverpflichtungen auszuweichen. (Urteil des BAG vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07)

## **Herabstufung einer Führungskraft nur durch Änderungskündigung möglich ?**

Eine Entscheidung des Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg verdeutlicht, dass zur Herabstufung einer Führungskraft und Minderungen des Gehalts das Direktionsrecht nicht ausreicht und dies nur durch eine Änderungskündigung möglich ist.

Im angesprochenen Fall klagte eine Führungskraft gegen die Herabstufung durch die Daimler AG. Im Zuge der Einführung eines neuen Management Modells wurden Mitarbeiter der Ebene vier unter der Vorstandsebene zur Sachbearbeiterebene herabgestuft. Durch die Umstrukturierung sollten Berichtswege und Entscheidungsprozesse im Konzern beschleunigt und flexibler werden. Die Höhe der Bezüge wurde nicht geändert, allerdings wurde die private Nutzung der Dienstwagen

eingeschränkt sowie die hierarchischen Zuordnung der Stellen geändert.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Herabstufung und machte geltend, dass ihm zum Entzug des Status einer Führungskraft eine Änderungskündigung ausgesprochen werden müsste. Die Daimler AG berief sich auf das Direktionsrecht.

Das LAG entschied, dass die Herabstufung auf Grund des Direktionsrechts unwirksam sei. Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf eine gleichwertigen Stelle. Sie muss somit unter anderem der vierten Führungsebene und deren Vergütungsmerkmalen entsprechen. Dazu gehört auch die Nutzung des Dienstwagens im bisherigen Umfang.

(Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 20. April 2009 – 4 Sa 4/09)