

Coffee@EMPLAWYERS

Die häufigsten Fehler bei der
Trennung von Mitarbeitern

München, 26. September 2017

Rechtzeitig vorbereiten

Vorfragen klären

- Ist das Kündigungsschutzgesetz zu beachten?
 - > 6 Monate Beschäftigungsdauer und mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb
- Gibt es einen besonderen Kündigungsschutz?
 - > Mandatsträger, Schwangerschaft, Elternzeit, Schwerbehinderung

Was ist der Kündigungsgrund?

- Verhaltensbedingt -> Abmahnung erforderlich?
- Personenbedingt -> BEM erforderlich?
- Betriebsbedingt -> Unternehmerentscheidung

Rechtzeitig vorbereiten

Beteiligungsverfahren klären und einplanen

- Betriebsrat nach § 102 BetrVG / § 103 BetrVG
- Schwerbehindertenvertretung
seit 01.01.2017 verpflichtend zu unterrichten und anzuhören, sonst Kündigung unwirksam!
- Vorherige behördlichen Zustimmung oder Anzeige nötig?
 - Schwerbehinderung: Integrationsamt
 - Mutterschutz / Elternzeit: Gewerbeaufsichtsamt
 - Massenentlassung: Agentur für Arbeit

Rechtzeitig vorbereiten

Operative Vorbereitungen treffen

- Ab wann ist der Mitarbeiter weg? (Freistellung, Krankheit)
 - Zu schnell (plötzlich krank oder zu schnell freigestellt)
 - Zu langsam (einseitige Freistellung nötig wegen Betriebsfrieden)
 - Übergabe / Ersatz?
- Ist das Know How gesichert? (Zugriff auf Daten durch den Mitarbeiter, Weitergabe durch den Mitarbeiter)
 - Frühzeitig Zugänge sperren?
 - Daten sichern
 - Datenabfluss vermeiden
- Die Sache mit der Stellenausschreibung

Form- und Zugangsvorschriften beachten

- Schriftform:
 - Eigenhändige Namensunterschrift - Keine Paraphe
 - Original muss zugehen - Nicht: Mail, Fax, SMS
- Erkennbarkeit des Kündigenden:
 - Richtiges Briefpapier
 - Unterzeichnung durch den Richtigen (Organ / Vertreter mit Vollmacht)
- Inhalt:
 - Kündigungsfrist und Kündigungstermin
 - Nicht: Kündigungsgrund (Ausnahmefälle: Azubi, Mutterschutz)
- Zugang:
 - Unter Anwesenden
 - Unter Abwesenden:
 - Am Besten: Zustellung per Boten, der den Inhalt des Schreibens kennt
 - Zustellung per Post mit Einwurfeinschreiben; Nicht: Einfaches Einschreiben oder Einschreiben mit Rückschein

Briefkopf

Kündigung

Datum

Sehr geehrter Herr ...,

hiermit kündigen wir den mit Ihnen bestehenden Anstellungsvertrag vom xx.xx.xxxx unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Zeitpunkt, dies ist nach unserer Berechnung der xx.xx.xxxx.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Zum richtigen Zeitpunkt kommunizieren

- > Zu frühe Kenntnis des Betroffenen kann die Kündigung rechtlich erschweren:
 - Zugangsvereitelung
 - Schaffung von Sonderkündigungsschutz:
 - Antrag auf Anerkennung einer Schwebehinderung
 - Betriebsratsgründung
 - Ersatzmitglieder
- > Sonstige Risiken:
 - Beiseiteschaffen von Betriebsgeheimnissen
 - Krankmeldung
 - Schlechte Stimmung
- > Sonderfall: Verdachtskündigung

Richtig kommunizieren

Persönliches Gespräch

- Eindeutige Trennungsbotschaft
 - Keine langwierige Diskussion über das „ob“
 - Für den Mitarbeiter wird die Trennung erst real wenn sie unumgänglich erscheint
- Vorsicht mit der internen und externen Kommunikation!
 - Risiko frühzeitiger Selbstbindung / späteren Gesichtsverlustes.
 - Wenn möglich zurückhaltend kommunizieren.
- Vorsicht mit Erklärungen! Erläuterungen können die Prozessführung erschweren.
 - Nur das erläutern, was nicht im Widerspruch zu dem steht, was später im Prozess vorgetragen wird.
 - Vorab Abstimmung mit Anwalt ratsam.
 - Es gibt meist zwei Wahrheiten: eine operative und eine kündigungsschutzrechtliche.

Richtig kommunizieren

Abfindungsangebot

1. Ziel definieren: Trennung um jeden Preis? Geld sparen? Zeitfaktor?
 2. Plan machen:
 - Angebot ja / nein?
 - Wann?
 - Wie viel?
- Schnelle geräuschlose Trennung ist meist eine Illusion
 - Geben Sie dem Arbeitnehmer (oder dessen Anwalt) die Gelegenheit noch etwas „herauszuholen“
 - Arbeitsmarktsituation?
 - § 1 a KSchG weitgehend gescheitert

Richtig verhandeln

Inhalte

- Abfindung, Zeugnis, Beendigungstermin, Nebenleistungen usw.
- Nicht verhandelbar:
 - Sperrzeit
 - Steuern
 - Sozialversicherungsbeiträge
 - Urlaub

Rollenverteilung

- Der Arbeitgeber/Personaler – (Entscheider, nicht aktiv in Verhandlungen)
- Der Anwalt (Verhandlungsführer)
- Der Arbeitnehmer (Entscheider)
- Der Gegneranwalt (Verhandlungsführer)

Was schadet:

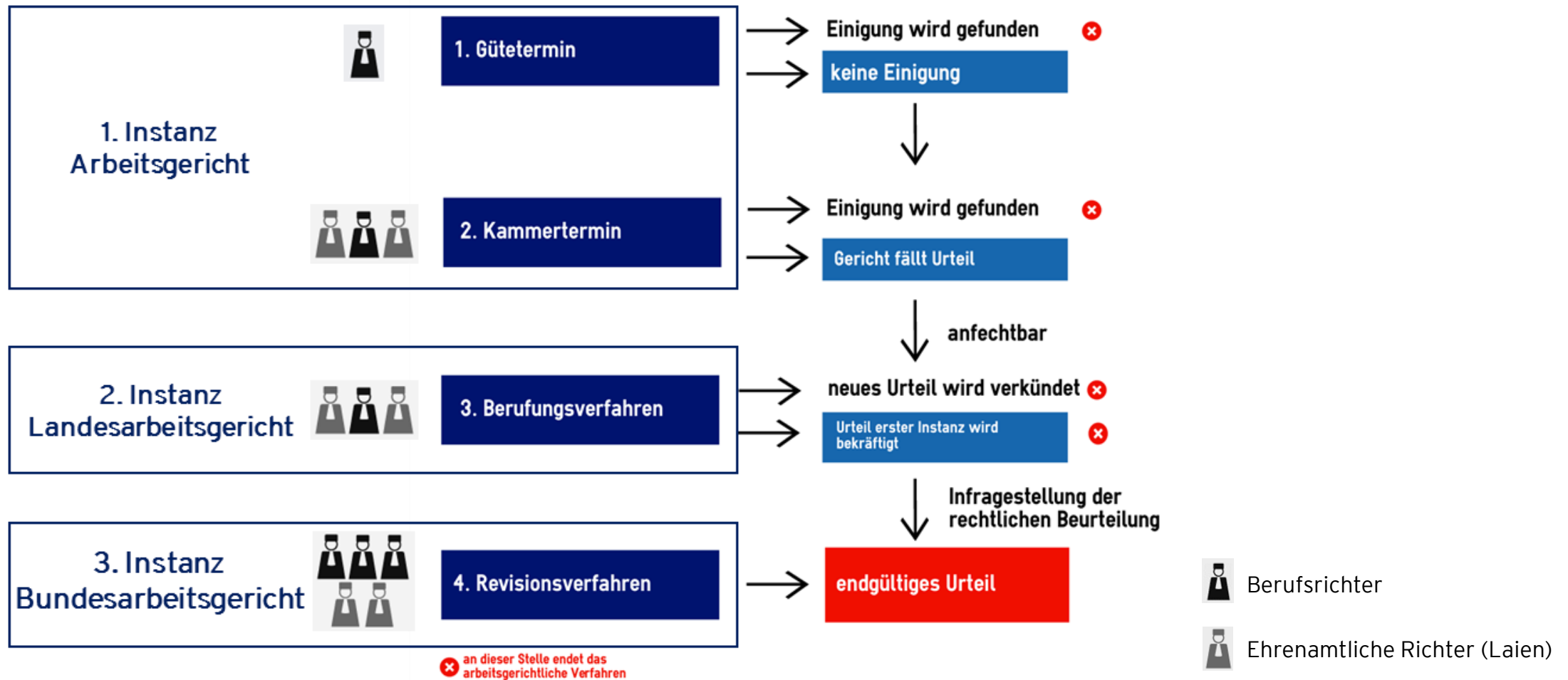
- Fehlende Einigungsalternative
- „Prinzipien“
- Hin- und Her

Richtig verhandeln

Fehler vermeiden:

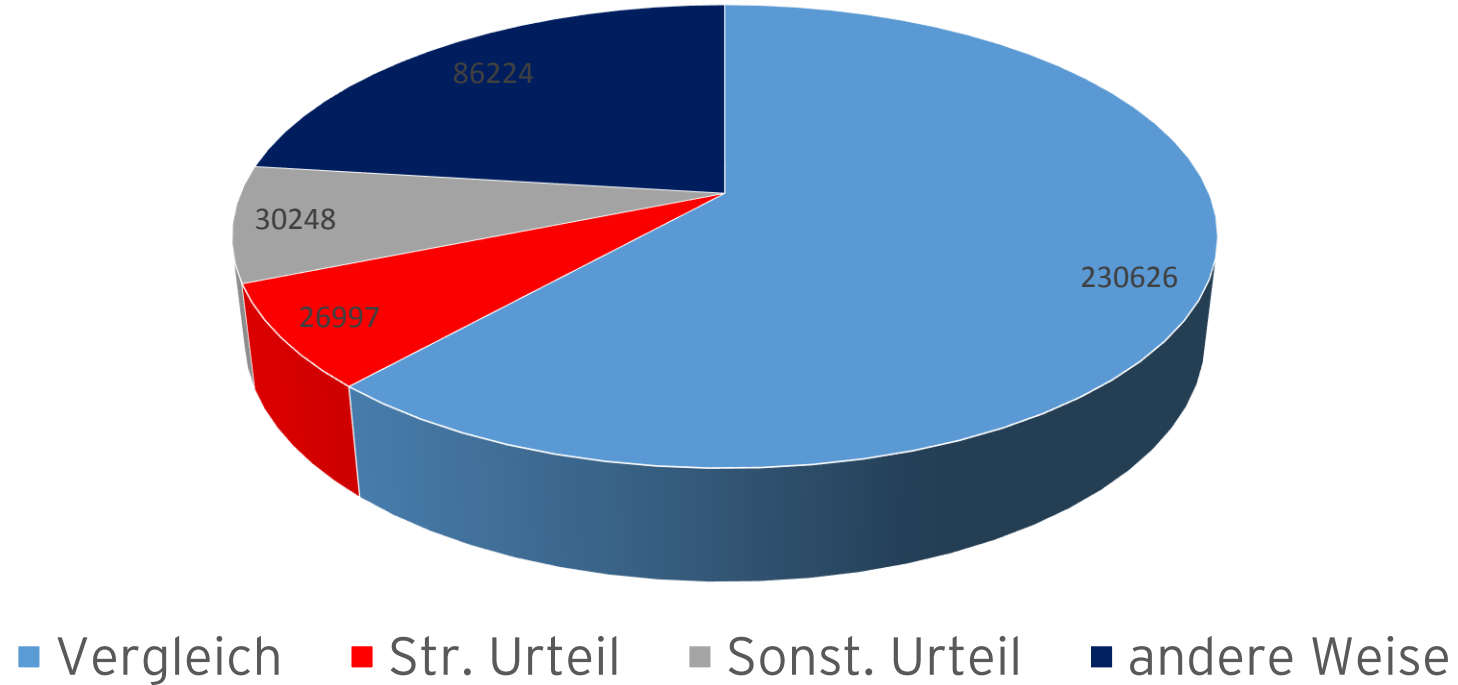
- Frühe Selbstbindung (insbesondere in Kombination mit unrealistischen Erwartungen)
- Handwerkliche Fehler
 - Konditionen, die der AN nicht annehmen kann
 - Rechenspiele bei der Abfindung
- Klare Kommunikationsstrukturen (Anwalt \leftrightarrow Anwalt)
 - Anwaltsschreiben richtig entziffern
- Keine Angst vor dem Prozess

Der Prozess - Struktur und Ablauf



Der Prozess

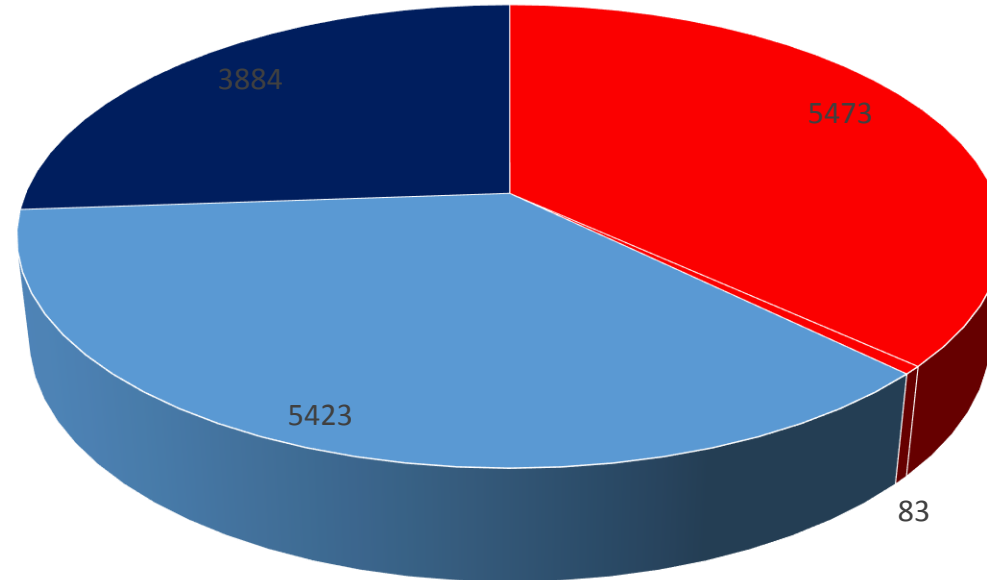
Klagen 1. Instanz Arbeitsgericht 2015 *



* Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Der Prozess

Berufungen LAG 2015 (gesamt rund 15 000)

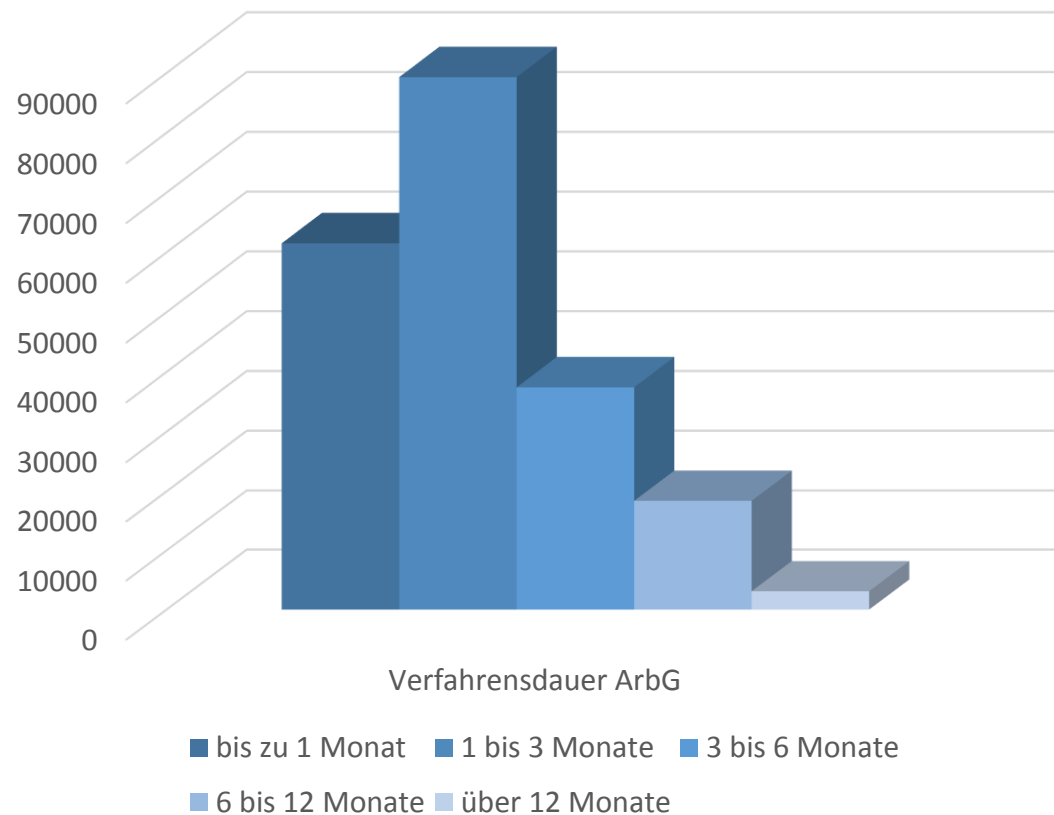


■ Streitiges Urteil ■ Sonstiges Urteil ■ Vergleich ■ Sonstiges Weise

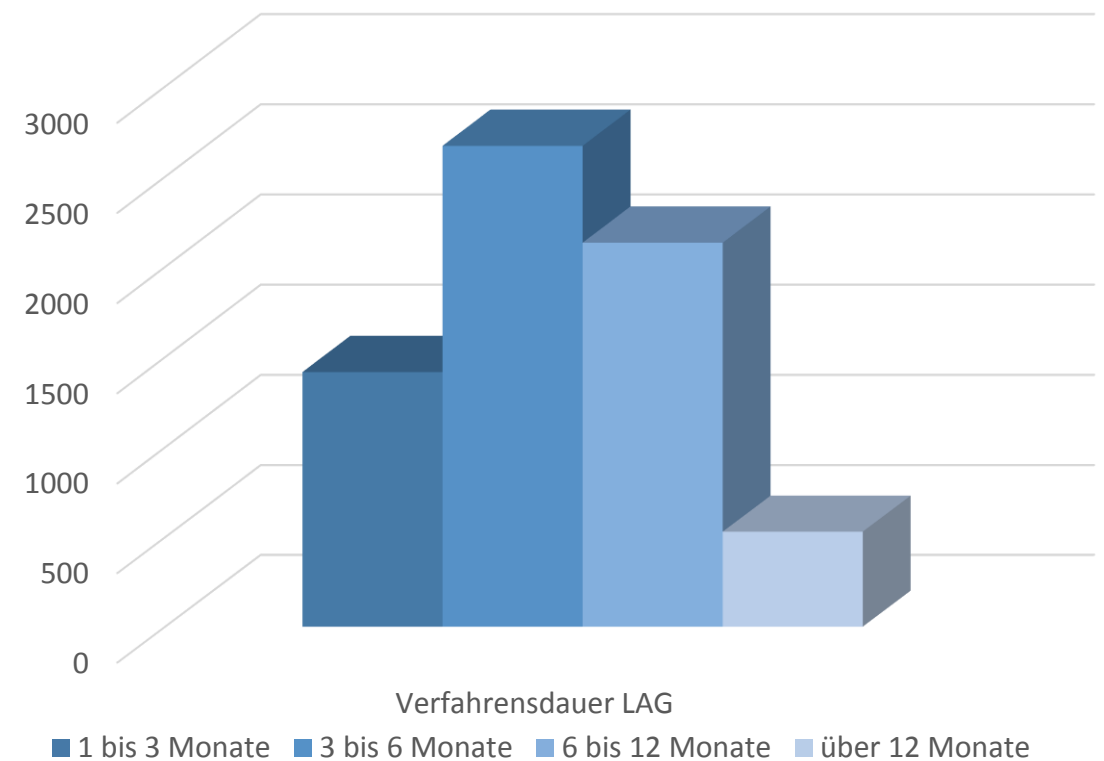
* Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Der Prozess

Verfahrensdauer 1. Instanz bei Bestandsstreitigkeiten *



Verfahrensdauer 2. Instanz bei Bestandsstreitigkeiten *



* Quelle: Statistisches Bundesamt 2015