

Rolf Winkel

Jobverlust droht oder Kündigung erhalten?

Als Arbeitnehmer clever reagieren

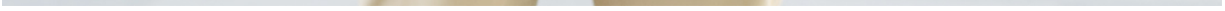


Rolf Winkel

Jobverlust droht oder Kündigung erhalten?

Als Arbeitnehmer clever reagieren





© 2021 by Akademische Arbeitsgemeinschaft
Verlagsgesellschaft mbH
Postfach 10 01 61 · 68001 Mannheim
Telefon 0621/8626262
info@akademische.de
www.akademische.de

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Angaben wurden nach genauen Recherchen sorgfältig verfasst; eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist jedoch ausgeschlossen.

Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit verwenden wir allgemein die grammatisch männliche Form. Selbstverständlich meinen wir aber bei Personenbezeichnungen immer alle Menschen unabhängig von ihrer jeweiligen geschlechtlichen Identität.

Alternative Streitbeilegung (Online-Streitbeilegung und Verbraucherschlichtungsstelle)

Die Europäische Kommission hat eine Plattform zur Online-Streitbeilegung eingerichtet, die unter folgendem Link abgerufen werden kann: www.ec.europa.eu/consumers/odr. Wolters Kluwer ist nicht bereit und nicht verpflichtet, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen.

Inhaltsübersicht

1 Editorial

- 1.1 Der Verlust des Arbeitsplatzes droht

2 Wenn der Verlust des Arbeitsplatzes droht: Persönliche Schutzschirme gegen die Krisenfolgen

- 2.1 Gesetzliche Regelungen zum Kündigungsschutz nutzen
 - 2.1.1 Personenbezogene Regelungen zum Kündigungsschutz
 - 2.1.2 Allgemeine Regelungen zum Kündigungsschutz nutzen, um den Arbeitsplatz zu erhalten
 - 2.1.3 Rechtsschutzversicherung oder Gewerkschaftsmitgliedschaft empfehlenswert
- 2.2 Jobsicherung: Anpassung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
 - 2.2.1 Mit Altersteilzeit den Übergang in den Ruhestand gestalten
 - 2.2.2 Mit Kurzarbeitergeld eine Krise überbrücken – oder den Altersübergang gestalten
 - 2.2.3 Verschiedene Varianten von Teilzeitarbeit als Altersübergang
 - 2.2.4 Lohnverzicht, um Arbeitsplätze zu sichern
 - 2.2.5 Weiterbildungsförderung für Beschäftigte kann den Arbeitsplatz sichern

3 Handlungsmöglichkeiten in Hinblick auf Jobsuche, Arbeitgeber und Arbeitsagentur

- 3.1 Vor der Kündigung durch den Arbeitgeber
 - 3.1.1 Kündigungsfrist für Arbeitnehmer: Wie kurzfristig können Sie gegebenenfalls Ihren Job aufgeben?
 - 3.1.2 Besteht Anspruch auf ein Zwischenzeugnis?
 - 3.1.3 Nebenjob als Brücke zur neuen Beschäftigung: Vorteile beim späteren Arbeitslosengeld
 - 3.1.4 Schwerbehinderte Arbeitnehmer können Möglichkeiten zur Jobsicherung nutzen
- 3.2 Wenn die Kündigung eingetroffen ist
 - 3.2.1 Zeugnis, Freistellung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Wiedereinstellung

3.2.2 Trotz Kündigungsschock: Nicht vorzeitig den Job aufgeben, sonst droht auch noch Sperre des Arbeitslosengeldes

3.2.3 Das Arbeitszeugnis mitgestalten: In jedem Fall auf Fallstricke achten

3.2.4 Nach der Kündigung: Anspruch auf angemessenen »Bewerbungsurlaub«

3.2.5 Bei vorzeitiger Freistellung vom Job: Beschäftigungsverhältnis bleibt bestehen, Sozialversicherungsschutz ist gewährleistet

3.2.6 Bei Abfindung auf die Kündigungsfrist achten – sonst müssen Sie oft länger auf das Arbeitslosengeld I warten

3.2.7 Beim Poker um Abfindungen: Verhandlungen spätestens 20 Tage nach der Kündigung beenden

3.2.8 Vorsicht bei Aufhebungsverträgen: Meist gehen dadurch Ansprüche auf Arbeitslosengeld I verloren

3.3 Was im Verhältnis zur Arbeitsagentur zu beachten ist

3.3.1 Überblick

3.3.2 Wenn wegen Betriebsänderungen Arbeitslosigkeit droht: Arbeitsagenturen fördern betriebliches Coaching und Profiling

3.3.3 Unterstützung der Arbeitsagentur bei der individuellen Jobsuche frühzeitig nutzen

3.3.4 Weiterbildung kann zur neuen Stelle verhelfen

3.4 Arbeitslosengeld und die Alternativen

3.4.1 Arbeitslosengeld – das Wichtigste in Kürze

3.4.2 Krank sein bei Jobende: Beantragen Sie kein Arbeitslosengeld I, sondern Krankengeld

3.4.3 Arbeitsunfähigkeitsmeldung während des Arbeitslosengeld-Bezugs ist enorm wichtig

3.4.4 Die vorgezogene Altersrente ist meist keine gute Alternative zum Arbeitslosengeld

Jobverlust droht oder Kündigung erhalten? Als Arbeitnehmer clever reagieren

1 Editorial

1.1 Der Verlust des Arbeitsplatzes droht

Die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit ist, wie Umfragen immer wieder zeigen, die größte Sorge der Deutschen. Tritt der Ernstfall ein, bedeutet das für viele einen großen Einschnitt. In manch einem Kopf kreisen dann kaum noch andere Gedanken. Schließlich geht es um Zukunftsängste, Unsicherheit, Verlust der finanziellen Freiheit oder gar um die persönliche Existenz.

Ein Fehler, der oft gemacht wird: Bei einer drohenden Kündigung verfallen viele in Schockstarre aus Angst, jetzt noch etwas falsch zu machen. Eine drohende Kündigung kommt jedoch nicht über Nacht. Sie lässt sich oft schon an spezifischen Warnzeichen erkennen. Wer diese frühzeitig erkennt, ist klar im Vorteil und kann sie für sich nutzen. Das Wichtigste ist jetzt, einen kühlen Kopf zu bewahren und nicht in Panik zu verfallen.

Eine drohende Kündigung kann ebenso ein Weckruf sein: Sind Sie vielleicht schon länger mit Ihrem Job unzufrieden?

Haben Sie selbst innerlich gekündigt? Dann prüfen Sie, ob es sich überhaupt lohnt, um den Arbeitsplatz zu kämpfen. Wenn nicht: Verwenden Sie Ihre Energie darauf, die eigene Kündigung vorzubereiten und eine neue und möglichst bessere Stelle zu finden. Spätestens jetzt ist ein guter Zeitpunkt, die Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und auf Vordermann zu bringen.

Statt also darauf zu warten, gegangen zu werden, sollten Sie professionell reagieren und sich taktisch clever verhalten. Dabei hilft Ihnen dieses Buch.

Mit den besten Grüßen

Rolf Winkel

2 Wenn der Verlust des Arbeitsplatzes droht: Persönliche Schutzschirme gegen die Krisenfolgen

2.1 Gesetzliche Regelungen zum Kündigungsschutz nutzen

Die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit ist, wie Umfragen immer wieder zeigen, die größte Sorge der Deutschen. Tritt der Ernstfall ein, bedeutet das für viele einen großen Einschnitt. Im Folgenden werden Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer aufgezeigt, denen die Kündigung droht.

2.1.1 Personenbezogene Regelungen zum Kündigungsschutz

Wenn es im Betrieb kriselt, gibt es einige Möglichkeiten, den eigenen Job sicherer zu machen. So können manche Arbeitnehmer eine **Pflegezeit**, andere eine **Elternzeit** nehmen und gerade vielen Älteren kann ein Antrag auf Anerkennung ihrer **Schwerbehinderung** helfen.

Einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen

Über drei Millionen Pflegebedürftige leben derzeit in ihren eigenen vier Wänden oder bei ihrer Familie. Das bedeutet: Millionen Arbeitnehmer haben in ihrem engen familiären Umkreis einen Pflegebedürftigen. Wenn sie diesen betreuen, tun sie sich selbst auch etwas Gutes: Sie können nämlich ihren Arbeitsplatz sicherer machen, indem sie die »**Teilzeitkarte**« ziehen. Um den Angehörigen zu betreuen, haben die meisten Arbeitnehmer einen **Rechtsanspruch auf eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit**.

Das regeln zwei Gesetze: das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz. Der Clou dabei: Schon eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um wenige Stunden löst dabei einen **Kündigungsschutz** aus. Der Antrag auf die Zeit für die Pflege muss beim jeweiligen Arbeitgeber gestellt werden. Wichtig dabei: Eine wöchentliche Mindestpflegezeit spielt – soweit es um die Freistellungsansprüche geht – keine Rolle.

Schwanger werden

Für werdende Mütter gilt bis zum Ende der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung ein **besonderer Kündigungsschutz**. Dafür müssen sie dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie schwanger sind. Das geht auch noch, wenn der Chef die Kündigung ausspricht. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für diejenigen, die noch in der Probezeit sind. Ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich jedoch aufgrund einer Schwangerschaft nicht.

Elternzeit nehmen

Der Kündigungsschutz besteht auch während der Elternzeit. Mutter und Vater können die Elternzeit auch **gemeinsam** (also quasi »doppelt«) nehmen. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Elternzeit nur in Ausnahmesituationen kündigen. 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.

Behindertenausweis ziehen

Für schwerbehinderte Arbeitnehmer besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Dieser gilt auch für die (vermutlich vielen) Arbeitnehmer, die ihren Arbeitgeber bisher nicht über ihre Schwerbehinderung informiert haben. Das müssen

die Betroffenen **nach Erhalt des Kündigungsschreibens innerhalb von drei Wochen nachholen**. Es gilt allerdings nur ein »Kündigungsschutz light«: Mit Zustimmung des Integrationsamtes darf der Arbeitgeber auch einen Schwerbehinderten entlassen. Vor diesem Verfahren schrecken allerdings viele Arbeitgeber zurück.

Kündigungsschutz auch bei geringerem Behinderungsgrad

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

Betriebsrat gründen

Wenn es im Betrieb kriselt, stehen Arbeitnehmer mit einem Betriebsrat besser da. Wo es noch keinen Betriebsrat gibt, lohnt es sich, diesen so schnell wie möglich zu gründen. Das ist einfacher, als viele denken. Interessant ist dabei auch: Diejenigen, die sich um die Betriebsratswahl kümmern, und die späteren Betriebsratsmitglieder genießen Kündigungsschutz.

2.1.2 Allgemeine Regelungen zum Kündigungsschutz nutzen, um den Arbeitsplatz zu erhalten

Kündigungsschutzklagen enden vielfach mit einer Einigung über eine Abfindung. Doch das eigentliche Ziel eines Kündigungsschutzprozesses ist der Erhalt des Arbeitsplatzes. Von der Höhe der manchmal angebotenen

Abfindung sollte man sich nicht blenden lassen. Mitunter ist es günstiger um den Arbeitsplatz zu kämpfen – und das ist häufig chancenreich.

Wer nach einer Kündigung seinen Arbeitsplatz erhalten möchte, muss binnen **drei Wochen** nach deren Erhalt Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Bei dieser Klage spielt das Thema »**Abfindung**« zunächst keine Rolle. Es muss auch nicht deutlich gemacht werden, dass man keine Abfindung akzeptiert. Der **Erhalt des Arbeitsplatzes** ist das eigentliche Ziel des Kündigungsschutzprozesses.

Nach dem **Kündigungsschutzgesetz** kann man nur mit dieser Zielsetzung gegen die Kündigungsklagen – und zwar erhebt man Klage auf die Feststellung, »dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist«. So heißt es in § 4 des Gesetzes. Das ist in der Praxis etwas in Vergessenheit geraten, weil viele Klagen de facto mit der Zahlung einer Abfindung enden.

Zu deren Zahlung kommt es häufig, weil viele, die am Kündigungsschutzprozess beteiligt sind, Interesse an einer **einvernehmlichen (Abfindungs-)Regelung** haben: Das Arbeitsgericht muss dann kein Urteil sprechen. Anwälte verdienen wesentlich mehr, wenn sich der Arbeitgeber und der Gekündigte auf eine Abfindung einigen. Die Arbeitgeber sind die Gekündigten so endgültig los. Und oft kassieren auch die Entlassenen lieber eine (höhere) Abfindung als wieder in den Betrieb zurückzumüssen – insbesondere dann, wenn das Verhältnis zum Chef und zu Vorgesetzten zerrüttet ist.

- ! **Tipp:** Vor allem Arbeitnehmer, die schlechte Arbeitsmarktchancen haben, sollten sich allerdings