

Lees bij de volgende tekst eerst de vragen voordat je de tekst zelf raadpleegt.

Tekst 12

Einfach ausradiert?

Eine Kündigung ist für fast jeden Betroffenen erst mal ein Schock. Wie Sie sich im Ernstfall richtig verhalten.

Vor nichts fürchten sich die Deutschen mehr, als ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Laut einer Studie der Wiesbadener R+V Versicherung haben 65 Prozent der Befragten „große Angst“ davor, verglichen mit „nur“ 44 Prozent im Jahr 2002. „Heutzutage kann wirklich jeder Arbeitnehmer in eine solche Situation geraten“, sagt Roland Gross, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Leipzig. Um dann nicht völlig überrumpelt zu sein, sollten Sie den Ernstfall gedanklich durchspielen.

Die erste Reaktion

Seit Mai 2000 ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Viele Firmen informieren Betroffene jedoch vorab in einem Gespräch, das entweder der Chef persönlich führt oder in größeren Firmen auch ein Referent der Personalabteilung. „Vielen Menschen fällt es schwer, auf diese Nachricht emotional angemessen zu reagieren“, erläutert Roland Gross. Sein Tip: authentisch bleiben und in gewissem Rahmen durchaus Betroffenheit zeigen.

„Unter keinen Umständen sollten sie sofort etwas unterschreiben, etwa einen Aufhebungsvertrag oder ein Abfindungsangebot“, warnt der Anwalt. Zwar werden seriöse Firmen sie nicht derart unter Druck setzen. „Es ist jedoch ein verbreiteter Irrglaube, dass solche Unterschriften unwirksam und vor

Gericht generell nichtig sind“, sagt Sandra Harbich vom Online-Rechtsberater Anwalt.de in Nürnberg. „Vor allem leitende Angestellte, die es gewohnt sind, selbstständig Entscheidungen zu treffen, können nicht im nachhinein argumentieren, die Tragweite verkannt zu haben.“

Lohnt sich ein Anwalt?

Kündigungsfragen sind meist sehr komplex und für den Laien schwer durchschaubar. Es ist deshalb sinnvoll, so früh wie möglich einen Anwalt einzuschalten, am besten mit der Zusatzqualifikation „Fachanwalt für Arbeitsrecht“. Kosten, die dadurch entstehen, muss der Arbeitnehmer in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht grundsätzlich selber tragen; nur in zweiter Instanz greift die Regel, dass der Verlierer auch die Kosten der Gegenseite übernehmen muss. Verdient jemand zum Beispiel 3000 Euro brutto, fallen in erster Instanz insgesamt Anwalts- und Gerichtskosten von 1846,14 Euro an, bei 5000 Euro wären es 2148,60. „Verfahren vor Arbeitsgerichten enden meist in erster Instanz mit einem gütlichen Vergleich“, sagt Regina Spieler vom Rechtsschutzversicherer DAS in München. Gütlich heißt allerdings nicht, dass man seinen Job behält. In 90 Prozent aller Prozesse vor Arbeitsgerichten einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf eine Abfindungszahlung.

Abfindungshöhe

Generell verpflichtet, Abfindungen zu zahlen, sind Firmen zwar nicht. „In vielen Branchen gibt es jedoch Tarifverträge, an die Arbeitgeber gebunden sind“, sagt Reinhard Bispinck vom WSI-Tarifarchiv in Düsseldorf. So haben Bankangestellte – gestaffelt nach Alter

und Betriebszugehörigkeit – tarifvertraglich Anspruch auf bis zu 14 Monatsgehältern, Versicherungskaufleute sogar bis zu 16. Gibt es keine spezielle Regelung, ist ein halbes Brutto-Monatsgehalt pro Jahr im Betrieb üblich. Je nach Position und Firmengröße werden allerdings auch deutlich höhere Abfindungen gezahlt.

Lees bij de volgende opgaven eerst de vragen voordat je de bijbehorende tekst raadpleegt.

Tekst 12 Einfach ausradiert?

Je krijgt te horen dat je ontslagen wordt.

1p 41 Wat moet je in ieder geval **niet** doen?

Je hebt te horen gekregen dat je ontslagen wordt, maar je bent het niet met je ontslag eens en stapt naar de rechter.

1p 42 Is het waarschijnlijk dat je je baan daardoor kunt behouden?
Antwoord met 'ja' of 'nee' **en** licht je antwoord in één zin toe.