

# Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



## Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher Fachanwältin f. Familien- u. Sozialrecht	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Peter Schrewe Fachanwalt für Sozialrecht	Bahnhofstraße 3 59065 Hamm	Tel. 02381/20500 www.rechtsanwalt-schrewe.de

## Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
ETL Rechtsanwälte	Norbert Velsler Fachanwalt für Strafrecht	Hammer Str. 146 59075 Hamm	Tel. 02381/9434880 Fax 02381/9434889

## Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 kahlert-padberg.de

## Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977

## Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Dr. Michael Bien	Dr. Michael Bien Fachanwalt für Verkehrsrecht	Goethestraße 2 59065 Hamm	Tel. 02381/92 42 00 hoelzemann-bien.de
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz Fachanwalt f. Verkehrsrecht	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 www.kahlert-padberg.de

## Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann Fachanwalt für Verwaltungsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de

## Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-261 kahlert-padberg.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.  
Medienberatung: Tel.: 023 81/105-344 / Fax 023 81/105-192 / E-Mail: anzeigen@wa.de

Westfälischer Anzeiger



## Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

## Ende mit Schrecken oder Schrecken ohne Ende?

Immer wieder werden Arbeitgeber in der Praxis mit überraschenden Entwicklungen konfrontiert, sofern sie den Versuch unternehmen, ein bestehendes Arbeitsverhältnis einseitig durch Kündigung zu beenden.

Beispielhaft soll auf einen aktuellen Sachverhalt eingegangen werden, über welchen das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 23.07.2015, Az. 6 AZR 457/14) zu entscheiden hatte.

Der Arbeitgeber - Betreiber einer ärztlichen Gemeinschaftspraxis - kündigte einer 63-jährigen Arzthelferin, welche bereits 21 Jahre tätig war, wegen geplanter Veränderungen im Laborbereich. Es sei eine Umstrukturierung der Praxis geplant. Der Arbeitgeber führte aus, die Arbeitnehmerin sei „inzwischen pensionsberechtigt“. Der Arbeitgeber beschäftigte neben der gekündigten Arbeitnehmerin auch noch 4 weitere jüngere Arbeitnehmerinnen. Diesen anderweitigen Arbeitnehmerinnen wurde nicht gekündigt.

Die gekündigte Arbeitnehmerin erhob Klage gegen die Kündigung und verlangte gleichfalls eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. So lasse das Kündigungsschreiben eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermuten. Dagegen wies der Arbeitgeber im Rahmen des Rechtsstreits darauf hin, er habe die Kündigung lediglich freundlich und verbindlich formulieren wollen. Tatsächlich sei die Kündigung ganz maßgeblich wegen eines zu erwartenden Entfalls von 70-80 % der abrechenbaren Laborleistungen erfolgt. Die gekündigte Arbeitnehmerin sei mit ihren Kolleginnen nicht vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die durch die gekündigte Arbeitnehmerin eingelegte Berufung zurückgewiesen. Indes hatte die Klägerin vor dem BAG Erfolg. Der Senat führte aus, die Kündigung verstoße gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetzes (AGG) und sei deshalb als unwirksam zu qualifizieren. Der Arbeitgeber habe keinen ausreichenden Beweis dafür angeboten, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliege. Ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der gekündigten Arbeitnehmerin der geltend gemachte Entschädigungsanspruch zusteht, ist nunmehr durch das Landesarbeitsgericht festzustellen. Die Sache ist insoweit durch das BAG zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen worden.

Ein Arbeitgeber sollte sich, bevor er ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet, mit den Regelungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes auseinandersetzen. Jeder Arbeitnehmer, dem eine Kündigung zugeht, sollte sich korrespondierend dazu die Frage stellen, ob der Arbeitgeber die Regelungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes beachtet hat. Trifft dies in Bezug auf den Arbeitgeber nicht zu, bestehen für die Klage gegen die Kündigung gute Erfolgsaussichten.

Aus der Perspektive des Arbeitnehmers ist es zunächst wichtig, auf die Frist des § 4 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu achten. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Frist versäumt, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

Der so genannte allgemeine Kündigungsschutz beschreibt die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auf das Arbeitsverhältnis. Das Gesetz ist grundsätzlich anwendbar, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt

werden. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Berechnung anteilig berücksichtigt. Gleichfalls muss das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden haben, damit der Kündigungsschutz greift.

Nach den Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes ist eine Kündigung als rechtsunwirksam zu qualifizieren, sofern sie sozial ungerechtfertigt erfolgt. Eine soziale Rechtfertigung einer Kündigung kann sich aus 3 Gründen ergeben, den personenbedingten, verhaltensbedingten und betriebsbedingten Kündigungsgründen.

Bei der personenbedingten Kündigung liegen die Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Person des Arbeitnehmers. Eine personenbedingte Kündigung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nicht (mehr) ausführen kann. Dies ist beispielsweise der Fall bei einer langanhaltenden Krankheit oder häufigen Kurzerkrankungen.

Bei der verhaltensbedingten Kündigung ist der Grund für die Kündigung ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Regelmäßig muss der Arbeitnehmer eine Vertragspflicht erheblich - in der Regel schuldhaft - verletzt haben.

Von einer betriebsbedingten Kündigung spricht man, wenn sachliche Gründe zu einer Unternehmerentscheidung führen, die ihrerseits den Wegfall des Arbeitsplatzes des betroffenen Arbeitnehmers oder einer Mehrzahl von Arbeitsplätzen zur Folge hat. Im Rahmen der Sozialauswahl ist von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern derjenige Arbeitnehmer zu kündigen, der nach den Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung am geringsten sozial schutzwürdig ist.

Über den allgemeinen Kündigungsschutz hinausgehend hat der Gesetzgeber die Kündigung bestimmter Personengruppen ausgeschlossen oder erschwert, die als besonders schutzbedürftig gelten. Diese gesetzlichen Bestim-

mungen werden als so genannter besonderer Kündigungsschutz bezeichnet.

So ist die Kündigung von Schwerbehinderten nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 85 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) möglich.



**Dr. Stephan Renners**  
Rechtsanwalt & Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

§ 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG) sieht das Verbot der Kündigung von werdenden Müttern vor. Auszubildenden kann nach Ende der Probezeit nicht mehr ordentlich gekündigt werden, § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Während der Elternzeit besteht ein Verbot der ordentlichen Kündigung, § 18 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG).

Die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlberatern zum Betriebsrat ist gemäß § 15 KSchG ausgeschlossen. Darüber hinausgehend bestehen weitere Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes, die Per-

sonen in besonderen Situationen oder Funktionen schützen.

In Betrieben mit einem Betriebsrat ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat zu hören, § 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Vielfach ergeben sich in der Praxis weitere Probleme hinsichtlich der Beachtung der erforderlichen Form einer Kündigung. Eine Kündigung hat in Schriftform zu erfolgen, grundsätzlich durch persönliche Unterzeichnung der Kündigung durch den Kündigungsberechtigten. Kündigungsberechtigt sind beispielsweise der Betriebsinhaber oder aber der Geschäftsführer der GmbH. Soll ein Dritter die Kündigung für den Berechtigten unterzeichnen, ist dies durch die Vorlage einer Originalvollmacht als Bestandteil der Kündigung möglich. Fehlt es an einer solchen Vollmacht, kann der Arbeitnehmer die Kündigung unverzüglich mangels Vorlage einer Vollmacht zurückweisen. Die Kündigung selbst hat im Original bei dem Arbeitnehmer zuzugehen, um formwirksam zu sein.

Über diese Grundsätze hinausgehend gibt es eine Vielzahl weiterer Erfordernisse, die im Fall des Ausspruches einer Kündigung zu beachten sind. Aus der Perspektive des Arbeitgebers gilt es, sich vor Ausspruch einer Kündigung mit diesen Gegebenheiten vertraut zu machen. Aus der Perspektive des Arbeitnehmers gilt es, unmittelbar nach Ausspruch einer Kündigung und insbesondere innerhalb der Klagefrist von 3 Wochen zu klären, ob die Klage gegen die Kündigung Erfolg verspricht.

**Kahlert Padberg**

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notar