

# Beruf & Karriere

Anzeigenannahme  
 Telefon: (089) 5306 - 222  
 Fax: (089) 5306 - 640  
 Internet: merkurtz.de  
 E-Mail: stellenanzeigen@merkur.de

Noch mehr Stellenangebote im Internet:  
[jobs.merkur.de](http://jobs.merkur.de)



## Betriebsbedingte Kündigung

### Was Arbeitnehmer wissen müssen

Es ist eine Situation, in die kein Arbeitnehmer gerne kommen möchte: Eine betriebsbedingte Kündigung macht die eigenen Pläne mit einem Schlag zunichte. Häufig sind Existenzsorgen die Folge. Drei Experten geben Tipps, was in dieser Situation zu tun ist. Wichtige Fragen und Antworten zum Thema:

#### ■ Wann kann der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigen?

Laut Kündigungsschutzgesetz ist das immer dann möglich, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nicht mehr behalten kann. Das kann zum Beispiel bei der Einstellung einer Produktlinie der Fall sein oder bei einer Betriebsstillegung, etwa weil der Chef aus Altersgründen aufhört, erklärt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Heidelberg und Mitglied im Vorstand des Deutschen Anwaltvereins.

#### ■ Welche Voraussetzungen müssen in dem Fall erfüllt sein?

Zunächst einmal muss der Arbeitgeber bei der Kündigung einige formale Kriterien einhalten, sagt Nathalie Oberthür, Fachwältin für Arbeitsrecht. Dazu gehört zum Beispiel, dass die Kündigung jemand unterschrieben hat, der dazu auch berechtigt ist.

Zur Kündigung berechtigt sind alle Personen, die im Handelsregister als Vertreter des Unternehmens aufgeführt werden. Außerdem zählt der Personalleiter dazu, erläutert Oberthür. Ein Stellvertreter etwa des Personalleiters kann die Kündigung nur unterzeichnen,



Eine betriebsbedingte Kündigung ist nicht immer vorher absehbar. Wollen Mitarbeiter dagegen gerichtlich vorgehen, müssen sie schnell handeln. Es bleiben ab Zugang der Kündigung nur drei Wochen Zeit dafür. FOTO: DPA

wenn er eine Vollmacht dazu hat. Außerdem muss der Arbeitgeber vor der Kündigung den Betriebsrat anhören und muss die Kündigungsfrist einhalten. Sind die formalen Kriterien nicht gewahrt, ist die Kündigung allein deshalb unzulässig.

#### ■ Welche inhaltlichen Kriterien gibt es neben den formalen?

Der Arbeitgeber muss zunächst einmal nachweisen können, dass der Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen ist, erklärt Eckert. Lagert eine Firma Aufgaben an einen externen Anbieter aus, ist das in der Regel leicht nachvollziehbar. Doch manchmal soll Arbeit auch nur umverteilt werden. Ein Beispiel: Ein Arbeitgeber will eine Stelle streichen in einem Team von fünf Mitarbeitern. Alle arbeiten 40

Stunden. Streicht er nun eine Stelle, müssten theoretisch alle anderen zehn Stunden zusätzlich arbeiten. Hier ist

hat. Wird der gesamte Betrieb geschlossen, ist das gegeben. Doch häufig ist es so, dass zum Beispiel nur eine Abteilung geschlossen wird. Hier muss der Arbeitgeber unter Umständen erst einmal schauen, ob er den Arbeitnehmern freie Stellen in anderen Abteilungen anbieten kann, bevor er betriebsbedingt kündigt.

#### ■ Welche Kriterien gibt es noch?

Werden nicht alle Mitarbeiter entlassen, muss der Arbeitgeber eine sogenannte Sozialauswahl treffen, sagt Eckert. Dazu ermittelt er anhand der Stellen, die wegfallen sollen, alle Arbeitnehmer, die auf dieser oder einer vergleichbaren Position arbeiten und deshalb in die Sozialauswahl einbezogen werden müssen. Anhand von vier Kriterien wird dann festgestellt, wer am wenig-

sten schutzbedürftig ist, sagt Oberthür. Die Kriterien sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, die Zahl der Menschen, denen man zum Unterhalt verpflichtet ist, sowie eine möglicherweise vorhandene Schwerbehinderung. „Derjenige Mitarbeiter, der am längsten dabei und am ältesten ist und die meisten Kinder hat, der wird bei vergleichbarer Qualifikation am wenigsten wahrscheinlich gekündigt“, erklärt Eckert.

#### ■ Wie können Mitarbeiter gegen die Kündigung vorgehen?

Hat der Arbeitgeber die formellen oder inhaltlichen Bedingungen der Kündigung nicht eingehalten, kann eine Kündigungsschutzklage sinnvoll sein. Diese müssen Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

#### ■ Was müssen Arbeitnehmer wegen des Arbeitslosengeldes beachten?

Sobald Arbeitnehmer von der betriebsbedingten Kündigung erfahren, sollten sie sich umgehend arbeitssuchend melden, sagt Frauke Wille, Sprecherin der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Das ist auch online unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) möglich – die Arbeitslosmeldung selbst muss dann später aber auch persönlich in der Arbeitsagentur erfolgen. Versäumen Arbeitnehmer die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung, droht ihnen im schlimmsten Fall eine Sperrung beim Arbeitslosengeld. Das Arbeitslosengeld wird frühestens ab dem Tag gezahlt, an dem sich Berufstätige arbeitslos gemeldet haben. KRISTIN KRUTHAUF

#### Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter [jobs.merkur.de](http://jobs.merkur.de)



Kind und Karriere: Das Kinderförderungsgesetz von 2008 soll auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. FOTO: DPA

### GRUNDSATZURTEIL

## Schadenersatz für Eltern bei Krippenplatzmangel

Eltern von Kleinkindern haben grundsätzlich Anspruch auf Schadenersatz, falls in ihrer Kommune Krippenplätze fehlen und sie deshalb ihre Arbeit nach einer Babypause nicht rechtzeitig wieder aufnehmen können. Das entschied der Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe in einem Grundsatzurteil. Geklagt hatten drei Mütter aus Leipzig, die gegenüber der Stadt einen Verdienstaufschlag in Höhe von insgesamt rund 15 100 Euro geltend gemacht hatten.

Die Klägerinnen hatten Schadenersatz gefordert, weil sie wegen fehlender Krippenplätze für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr erst später als nach Ablauf der Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren konnten.

Der BGH entschied nun, dass das Kinderförderungsgesetz von 2008 solch einen Schadenersatzanspruch abdeckt. Das Gesetz bestimmt, dass seit dem 1. August 2013 Kinder mit Vollendung des ersten Lebensjahres Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Tageseinrichtung haben. Diese Regelung schließt nach dem Willen des Gesetzgebers auch Eltern in den Schutzbereich ein, weil damit die

„Vereinbarkeit von Familien und Beruf“ verbessert und ein Anreiz zur Erfüllung von Kinderwünschen geschaffen werden sollte, sagte der Vorsitzende Richter Ulrich Herrmann. „Das Urteil zeigt: Wir müssen weitermachen beim Ausbau von Kitaplätzen, aber auch bei der Betreuung von Grundschulkindern“, erklärte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD). „Eine gute Kinderbetreuung ist maßgeblich dafür, dass Eltern die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewältigen können.“ Der Ausbau von Kitaplätzen müsse weitergehen.

Laut Urteil besteht eine Haftung der Kommunen aber nur, wenn deren Verschulden im Einzelfall auch festgestellt wurde. Die Kommunen müssen dazu selbst beweisen, dass der Mangel an Krippenplätzen trotz sorgfältiger Bedarfsplanung entstanden ist. „Auf allgemeine finanzielle Engpässe“ könne sich die Stadt nicht berufen, weil sie laut Gesetz „für eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen grundsätzlich uneingeschränkt einstehen muss“, heißt es in der Urteilsbegründung. DPA

## BERUFSBILDER

Gräber pflegen, Grabgestecke binden und Hinterbliebene bei der Wahl des richtigen Schmuckes beraten: Das gehört zu den typischen Aufgaben eines Friedhofsgärtners. Sie sind viel an der frischen Luft und arbeiten oft in völliger Ruhe. Dabei ist der Tod allgegenwärtig. Dort, wo sonst Angehörige hinkommen, um zu trauern, ist ihr Arbeitsplatz.

Friedhofsgärtner ist eine von sieben Fachrichtungen des Gärtnerberufes. Die Ausbildung dauert drei Jahre, kann aber auch verkürzt werden, sagt Markus Bretschneider vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Ein bestimmter Schulabschluss ist nicht vorgeschrieben. „Wenn

die jungen Menschen ein Unternehmen finden, bei dem sie die Ausbildung machen, gibt es keine weiteren Voraussetzungen.“ Die meisten Azubis haben einen Haupt- oder Realschulabschluss. Es gibt aber auch Azubis ohne Schulabschluss. Wer sich für eine Arbeit als Friedhofsgärtner entscheidet, muss früh aufstehen. Die Arbeitszeit beginnt meist um sieben Uhr morgens, im Sommer sogar um sechs Uhr, um der Hitze am Nachmittag zu entgehen. Gräber pflegen, bepflanzen und bewässern – das sind die Hauptaufgaben, aber auch das Binden von Grabgestecken gehört dazu. Gerade in der heutigen Zeit, in der Familien oft weit auseinander leben und sich nicht um die Gräber kümmern können, sei der Friedhofsgärtner immer wichtiger, sagt Nicolas Haustedt vom Zentralverband Gartenbau. Aber auch als Ansprechpartner für Hinterbliebene seien sie gefragt.

In der Berufsschule lernen die Auszubildenden unter anderem, wie man Pflanzen für die Gräber nutzt. Aber auch Organisation, Bau- und Pflege-

maßnahmen stehen auf dem Stundenplan. Azubis müssen sich botanische Fachbegriffe merken, ihr Handgeschick beim Binden von Kränzen unter Beweis stellen oder Preise für die Grabpflege berechnen können. Zusätzlich ist eine gewisse Fitness wichtig, denn die meiste Zeit arbeiten Friedhofsgärtner körperlich.

Die Zahl der Azubis geht zurück. Laut Haustedt nahmen 2015 bundesweit 153 junge Menschen die Ausbildung auf. 2014 waren es noch 180. Ein Rückgang von 15 Prozent. Nach der



Ausbildung bieten sich verschiedene Möglichkeiten für die Absolventen. Neben der klassischen Weiterbeschäftigung als Friedhofsgärtner können

vielen an der frischen Luft: Friedhofsgärtner arbeiten oft in völliger Ruhe. Dabei ist der Tod allgegenwärtig. FOTO: DPA



Viele Angehörige können sich nicht mehr um die Gräber kümmern. Angehende Friedhofsgärtner übernehmen diese Aufgabe. FOTO: DPA

sie in Blumenläden arbeiten. Auch ein Schritt in die Selbstständigkeit ist denkbar. Um beruflich weiter aufzusteigen, können Absolventen eine Meisterprüfung in der Fachrichtung Friedhofsgärtnerei ablegen oder ein Studium im Gartenbau beginnen. Laut der Bundesagentur für Arbeit liegt der Stundenlohn nach der Lehre zwischen 12,11 Euro und 13,93 Euro. Bei einer 39-Stunden-Woche wären das zwischen 1889 Euro und 2173 Euro brutto im Monat. ERIC BRANDMAYER

### FIT IM BERUF

## Beschäftigten steht Wiedereingliederung zu

Wenn Beschäftigte längere Zeit krank waren, muss ihnen der Arbeitgeber bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz unter die Arme greifen. Ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement stehe jedem Beschäftigten zu, viele wüssten das aber nicht, sagt Stephan Weiler, Vorstandsmitglied bei der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM).

Wer insgesamt sechs Wochen innerhalb eines Jahres krank ausfällt, hat einen Anspruch auf Eingliederung. Dabei zählen die jeweils vorgegangenen zwölf Monate, nicht das Kalenderjahr. Die Fehltage müssen außerdem nicht am Stück angefallen sein. Sind Mitarbeiter lange krank, muss der Arbeitgeber selbst aktiv werden und Maßnahmen vorschlagen – zu-

mindest laut Gesetz. Ergreift er nicht die Initiative, können sich Angestellte selbst an ihren Betrieb wenden. Ansprechpartner sind zum Beispiel der Betriebsarzt oder Betriebsrat. DPA



Experte: Stephan Weiler ist Vorstandsmitglied bei der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin. FOTO: DPA

