

**Kündigung: Die fiesen Tricks der Arbeitgeber**

Anmoderation

Anja Reschke:

„Das Unwort des Jahres 2009 heißt also „betriebsratsverseucht“. Es geht auf einen Beitrag unseres Schwesternmagazins Monitor zurück. In ihm kumuliert sich die ganze Dreistigkeit vieler Arbeitgeber. Gesetze hin oder her, es wird gekündigt. Da reicht es eben schon, sich für den Betriebsrat zu interessieren. Wenn man als Arbeitgeber solch unliebsame Mitarbeiter loswerden will, kann man sich auf eine Vielzahl von fachkundigen Anwälten verlassen. Die bieten jetzt sogar schon Seminare an: Mit den besten Tricks und Kniffen für kreatives Kündigen.“

Im letzten Sommer hat Elke Jarm einen schweren Unfall, sie muss ins Krankenhaus. Kurz nach der Operation bekommt sie von ihrem Arbeitgeber ganz liebe Grüße: mit Blumen und Schokokuchen. Wenig später dann eine SMS. „Hallo Elke, schön, dass es vorwärts geht. Jetzt etwas ganz anderes. Wir haben dir gestern per Einwurf/Einschreiben die Kündigung geschickt.“

O-Ton

Elke Jarm:

„Du bist ja sowieso nach einer OP psychisch und körperlich niedergeschlagen, das ist einfach so und dann noch so ein Hammer obendrauf.“

Kaum krank, schon gefeuert. Auch wenn der Arbeitgeber formal keinen Grund angibt. Elka Jarm klagt. Im Prozess nennt der Arbeitgeber-Anwalt plötzlich doch einen Grund: Sie sei bei den Kollegen unbeliebt.

O-Ton

Elke Jarm:

„Als der Anwalt das sagte, war ich erst mal geschockt, aber dann sofort sehr wütend, weil das eine Lüge war. In dem Moment war mir klar, dahin kann ich nicht wieder zurück.“

O-Ton

Prof. Stefan Sell,

Wirtschaftswissenschaftler:

„Dieses Vorgehen muss leider recht häufig beobachtet werden. Man konstruiert eigentlich erst in dem Moment, wo es ein Kündigungsschutzverfahren gibt, eine Klage gibt, im Verfahren seitens des Arbeitgebers völlig an den Haaren herbeigezogene Zerrüttungsgründe, die dem Gericht aber nur deutlich machen sollen: Eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist bei dieser Zerrüttung überhaupt nicht mehr möglich.“

Wir bitten den Arbeitgeber von Elke Jarm um ein Interview. War die gefeuerte Mitarbeiterin wirklich unbeliebt? Nun hat der Chef auf einmal eine weitere Erklärung: Ihre Leistung stimmte angeblich nicht. Eine Abmahnung deswegen hat er allerdings nie geschickt.

O-Ton

Michael Jäschke,

Arbeitgeber:

„Am Ende kann man es nicht immer allen recht machen, aber ich glaube und bin sicher, dass die vorliegende Dame diesen Aufgaben so nicht mehr gewachsen war. Ja, aber ich kann Ihren Groll verstehen. Tut mir sehr leid. GrüÙe Sie sie auf diesem Weg.“

Am Ende ist das Verhältnis tatsächlich zerrüttet. Elke Jarm gibt auf und akzeptiert die Kündigung.

Miese Tricks, um Mitarbeiter trotz Kündigungsschutz zu feuern – die kann man lernen. Das gesteigerte Interesse, Leute loszuwerden, hat inzwischen einen eigenen Markt für Arbeitsrechtsanwälte geschaffen. Sie bieten Seminare an, mit vielsagenden Titeln: „In Zukunft ohne Betriebsrat“, „Die Kündigung störender Arbeitnehmer“ und „So gestalten sie kreativ Kündigungsgründe.“

Bis zu 1000 Euro kostet so ein Seminar. Das dreiste Versprechen: „Kündigung unkündbarer Mitarbeiter“

Soll hier der Kündigungsschutz umgangen werden? Wir geben uns als Unternehmer aus, besuchen ein Seminar. Referent: Maximilian Wittig – ein Anwalt für Arbeitsrecht. Wir protokollieren genau. Der erste Tipp. Einfach mal was erfinden. Wird eh vor Gericht nicht geprüft.

Stimme nachgesprochen,  
Gedächtnisprotokoll:

„Behaupten Sie einfach Frau Müller hat gesehen, wie der Arbeitnehmer der Frau des Chefs auf den Hintern geklappt hat. So bringen Sie den Richter erst mal auf Ihre Seite. Wenn die Zeugin dann später doch nichts bezeugen kann, egal. Dann habe ich das als Anwalt von Ihnen missverstanden.“

Einige Zeit nach dem Vortrag – das offene Interview mit Wittig. Der Anwalt hat kein Problem damit. Wir fragen ihn nach der Geschichte mit dem Klaps auf den Hintern.

O-Ton

Panorama:

„Nach dem Motto, der Arbeitnehmer hat sich an die Frau des Chefs rangemacht, ihr auf den Hintern geklappt, das könnten sogar Zeugen belegen. Im Zweifel hat man es halt falsch verstanden. Was sagen Sie dazu?“

O-Ton

Carl O. Maximilian Wittig,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht:  
„Kenne ich nicht den Fall.“

O-Ton

Panorama:

„Man hat den Richter dann auf seiner Seite. So sollen Sie es gesagt haben.“

O-Ton

Carl O. Maximilian Wittig,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht:

„Also erstens: So habe ich es nicht gesagt. Zweitens: Wenn ich es gesagt habe, wäre das auch Blödsinn. Warum? Ich kann mich überhaupt nicht an Frauenhintern erinnern.“

Wittig streitet erstmal alles ab. Kein Wunder, nach Recherchen von Panorama könnte ein solcher Aufruf sogar strafrechtlich relevant sein. Wir befragen den Anwalt weiter zu seinem Vortrag. Jetzt fällt ihm doch etwas ein, aber nun klingt es ganz unschuldig. Er habe den Arbeitgebern doch nur Möglichkeiten aufgezeigt.

O-Ton

Carl O. Maximilian Wittig,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht:

„Von dem her ist das mit Sicherheit keine Aufforderung an die Arbeitgeber so zu verfahren. Aber wenn ich doch die Fälle habe, die entschieden worden sind dann muss ich die doch erzählen. Und was der Arbeitgeber daraus macht, ist natürlich seine Sache. Er muss es doch vor sich moralisch vertreten, dass er natürlich dann, wenn er so mit einem Arbeitnehmer umgeht, dem in den Rücken fällt und ihn möglicherweise vorsätzlich täuscht.“

Wenn juristische Mogeleyen nicht helfen, hat der Anwalt auch andere Tricks auf Lager.

Stimme nachgesprochen,  
Gedächtnisprotokoll:

„Wenn Sie jemanden los werden wollen, müssen Sie ihm die Arbeit geben, die er hasst, die er falsch macht. Und dann müssen Sie ihm Termine setzen, Fristen setzen, und knallen ihm Abmahnungen rein, eine nach der anderen, bis es reicht für eine Kündigung.“

Bei Alparslan Barcin fängt alles an, als er einen Betriebsrat gründen will. Nach neun Jahren in einem Unternehmen für Sicherheitstechnik – gibt es plötzlich Probleme. Selbst bei einfachen Dingen kommt es zum Streit. Etwa, als Barcin mit seinem chronisch kranken Sohn zu einem Arzttermin muss.

Alparslan Barcin:

„Ich habe alles versucht. Ich wollte ja noch nicht einmal einen Urlaubstag haben, ich wollte nur zwei Stunden. Ich hätte auch nachgearbeitet, die Stunden, aber selbst das wurde nicht genehmigt.“

O-Ton

Panorama:

„Herr Barcin hat ja auch ein Kind, was einen Klumpfuß hat, was schwer krank ist. Mit dem ist er immer zum Arzt gegangen. Das war über Jahre kein Problem. Dieses Jahr war es plötzlich ein Problem. Wieso?“

O-Ton

Korinna Brammer,  
Arbeitgeberin:

„Das kann ich Ihnen sagen, warum es ein Problem ist. Ich habe mit Herrn oder die Vorgesetzten haben längere Zeit mit Herrn, mit den Mitarbeitern besprochen, dass wir planen müssen, die Schichten einplanen müssen. Und wir haben Herrn Barcin gesagt: Wenn er Urlaub haben möchte, dann ist es für unsere Planung besser, dann nimmt er eine ganze Woche weg, dann kann das funktionieren.“

Die Arbeitgeberin erwartet offenbar: Eine Woche Urlaub für zwei Stunden Arztbesuch. Der Streit eskaliert. Schließlich gibt Barcin auf, akzeptiert eine Abfindung.

Was hilft der beste Kündigungsschutz, wenn es solche Seminare gibt?

Stimme nachgesprochen,  
Gedächtnisprotokoll:

"Wenn kein Kündigungsgrund vorliegt, dann muss man eben Kündigungsgründe sammeln. Man muss dem Arbeitnehmer einfach nur immer wieder die Chance geben, Fehler zu machen."

Dem Arbeitnehmer die Chance geben, Fehler zu machen – so schön kann man einen brutalen Rauschmiss formulieren.

Bericht: B. Bolz, R. Bongen, J. Edelhoff, C. Oswald, T. Anthony  
Schnitt: M. Kersting, O. Hollander

Abmoderation

Anja Reschke:

„Dürfen Anwälte eigentlich solche Seminare veranstalten? Das haben wir die Anwaltskammer Bremen gefragt. Die wollen sich jetzt damit befassen. Wir sind gespannt.“