

MEIN URTEIL



Darf mir der Personalchef im Alleingang kündigen?

Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber zahlreiche Formvorschriften beachten. Dazu gehört vor allem die eigenhändige Unterzeichnung des Kündigungsschreibens durch einen Vertreter der Firma. Das können entweder Geschäftsführer und Vorstände oder aufgrund spezieller Bevollmächtigung handelnde Angestellte des Unternehmens sein.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob jemand allein vertretungsberechtigt ist oder die Wirksamkeit der Erklärung von einer Zweitunterschrift (Ver-Augen-Prinzip) abhängt. Weist der Unterzeichner eines Kündigungsschreibens seine Vollmacht gegenüber dem gekündigten Mitarbeiter nicht nach, kann dieser das Kündigungsschreiben zurückweisen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun in einem aktuellen Fall entschieden, dass den Personalleitern besondere Befugnisse beim Ausspruch einer Kündigung zustehen (2 AZR 567/13).

In dem erwähnten Entscheidungsfall lag ein Kündigungsschreiben zugrunde, das der Personalleiter mit dem Kürzel „pps“ und daneben ein Personalfachbearbeiter mit dem Zusatz „i. V.“ unterzeichnet hatte. Nach dem entsprechenden Eintrag im Handelsregister durfte der zum Prokuristen bestellte Personalleiter das Unternehmen jedoch nur gemeinsam mit einem Geschäftsführer oder einem weiteren Prokuristen vertreten. Der gekündigte Arbeitnehmer wies die Kündigung daher wegen mangelnder Bevollmächtigung zurück.

Das BAG stellt in seiner Entscheidung allerdings klar, dass ein solches Zurückweisungsrecht zumindest dann nicht besteht, wenn der Unterzeichner eine Stellung im Unternehmen bekleidet, die regelmäßig mit der alleinigen Befugnis zum Ausspruch von Kündigungen verbunden ist. Das sei bei Personalleitern gewöhnlich anzunehmen. Es genüge dann, dass den Beschäftigten die Person des Personalleiters im Betrieb bekannt sei. Eine entsprechende Bekanntmachung kann beispielsweise über das schwarze Brett oder das Intranet erfolgen.

In diesem Fall müssen die Mitarbeiter zwangsläufig davon ausgehen, dass die handelnde Person eine alleinige Vertretungsmacht zum Ausspruch von Kündigungen habe. Etwaige Einschränkungen der Vertretungsmacht durch die Erfordernis einer bestimmten Zweitunterschrift schaden dann der Kündigung nicht. Demnach spielte es im Streitfall keine Rolle, dass der unterzeichnende Personalleiter nur zur gemeinsamen Vertretung mit einem anderen Prokuristen oder einem gesetzlichen Vertreter befugt war.

Es bedurfte weder einer zweiten Unterzeichnung durch den mit „i. V.“ zeichnenden Sachbearbeiter noch irgendeiner anderen Person. Personalleiter genießen damit einen besonderen Vertrauensschutz im Unternehmen, wenn es um die Bevollmächtigung zum Ausspruch einer Kündigung geht.

Lesben verdienen häufig mehr

Das Einkommen lesbischer Frauen ist im Schnitt deutlich größer als das heterosexueller Frauen. Dieses Ergebnis sei auf den ersten Blick zwar nicht konsistent mit der häufig beklagten Diskriminierung Homosexueller am Arbeitsplatz, schreiben die Autoren einer internationalen Studie über die Gehaltsunterschiede. „Aber weil Lesben früher realisierten, dass sie nicht in einen traditionellen Haushalt einheiraten werden, investieren sie mehr in eine marktfähige Ausbildung“, heißt es in der Studie des Arbeitsmarktforschers Nick Drydakis von der britischen Anglia-Ruskin-Universität in Cambridge. Auch ziehe es lesbische Frauen verstärkt in von Männern dominierte Berufe, die im Schnitt besser vergütet seien. Vermutlich seien ihre „männlichen“ Eigenschaften besonders ausgeprägt, ebenso die Bereitschaft zu Überstunden oder größerem Schulleifer. In den Vereinigten Staaten verdienen lesbische Frauen im Schnitt 20 Prozent mehr Geld als heterosexuelle, in Kanada 15 Prozent, in Deutschland 11 Prozent. Auch in Amerika und den Niederlanden gibt es Unterschiede. Die einzig in Griechenland und Australien, wo es unter den 9 untersuchten Staaten so, dass die Lesben schlechter gestellt waren. Schwule Männer hingegen verdienten in allen Ländern weniger Geld als heterosexuelle Männer – etwa in Amerika (16 Prozent), Schweden (13 Prozent) und Deutschland (9 Prozent). Sie würden diskriminiert. Die Daten basieren auf mehreren anderen Studien. Wenn sie ihre sexuelle Orientierung den Kollegen offenbart hätten, steige die Arbeitszufriedenheit, fand der Autor heraus. jagr.

Im Spannungsfeld zwischen Kind und Beruf: Die alleinerziehende Mutter Melissa Wesche lässt sich im schwäbischen Backnang zur Malerin und Lackiererin ausbilden.

Foto Rainer Wohlfahrt

Morgens Azubi, mittags Mama

Für Alleinerziehende kommt eine normale Lehre aus zeitlichen Gründen oft nicht in Frage. Eine Teilzeitausbildung kann den Konflikt lösen.

Von Oliver Schmale

Wenn Melissa Wesche unter der Woche zu ihrer Ausbildungsstätte nach Backnang bei Stuttgart fährt, ist frühes Aufstehen Pflicht. Schon um 3 Uhr klingelt der Wecker. Die 27 Jahre alte Frau absolviert dabei keine Lehre als Bäckerin, sondern als Malerin und Lackiererin beim städtischen Bauhof der Kommune. Die selbstbewusste Mutter eines vierjährigen Sohnes muss – wie ihre Kollegen – erst um 7 Uhr am Arbeitsplatz erscheinen. Doch weit vorher wartet auf sie ein strammes Programm: Erst weckt und versorgt sie ihren Sohn Jamie. Dann fährt sie zur Schwägerin, die Jamie pünktlich beim Kindergarten abholt.

Ist die morgendliche Routine erledigt, macht sich die junge Frau von ihrem

Wohnort Winnenden auf den Weg in die schwäbische Kleinstadt mit rund 35 000 Einwohnern. In Backnang hat Wesche im September ihre Lehre begonnen. Vorsorglich nicht in Vollzeit, sondern in Teilzeit, um ihrer Doppelpolle als alleinerziehende Mutter gerecht zu werden.

Dass es für solche Fälle Teilzeitausbildungen gibt, ist relativ unbekannt. Doch nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es diese Chancen für junge Mütter oder Väter schon seit fast zehn Jahren. Ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Dann erreicht die Arbeitszeit einschließlich Berufsschulunterricht zwischen 25 und 30 Stunden in der Woche. Wird die Lehrzeit gar verlängert, liegt die Wochenarbeitszeit bei mindestens 20 Stunden. Wesche verbringt das erste Jahr zunächst in der

Berufsschule und ist nur während der Ferien im Betrieb. Eine handfeste Ausbildung wollte sie nach der mittleren Reife eigentlich schon immer machen. „Mit Minijobs kommt man ja nicht weit“, hatte sie nach etlichen Einsätzen im lokalen Gastgewerbe erkannt. Mit einem Kind sei die sporadische Arbeit nicht mehr möglich. Gleichzeitig wächst ihr Wunsch, für die eigene Zukunft vorzusorgen. Mit einer abgeschlossenen Ausbildung sieht sie bessere Möglichkeiten, langfristig den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Eine Teilzeitausbildung hat die schwäbische Kommune bislang nur für Erzieherinnen angeboten, wie Ausbildungsleiter Jörg Ulver berichtet. Er und der zuständige Ausbilder Uwe Hammer bescheinigen Wesche eine hohe Motivation. Die berufliche Umsteigerin hat sich ihren Ausbildungsplatz in Backnang selbst gesucht. Über die Recherche im Internet sei sie auf die Teilzeitausbildung für die Lehrstelle gestoßen. Nach einem Praktikum war schnell klar, dass diese Stelle für sie ideal passe.

Die Chance fiel Wesche aber nicht so ohne weiteres zu. Auch als alleinerziehende Mutter musste sie das normale Bewerbungsverfahren durchlaufen. Um den Ausbildungsplatz hatten sich bis dahin sieben junge Leute beworben. Vier davon kamen in die engere Wahl. „Und sie war die Nummer eins am Ende des Verfahrens“, bescheinigt Ausbilder Ulver. Ihn habe das Engagement und der starke Wille der jungen Frau beeindruckt. Die Stadt zählt heute insgesamt 30 Auszubildende für diverse Berufe.

In Deutschland wurden vor zwei Jahren 1344 Verträge für Teilzeitausbildungen neu abgeschlossen. Das waren 0,2 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, wie ein Sprecher der Bundesagentur für Arbeit erläutert. Die Bereiche öffentlicher Dienst, Hauswirtschaft und freie Berufe bildeten jeweils am häufigsten aus. Natürlich bekommen die Kandidaten nicht die vollständige Ausbildungsvergütung bezahlt. Das Geld reicht also nicht aus, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. In vielen Fällen ist staatliche Unterstützung nötig, um dann über die Runden zu kommen. Wesche ist über das Projekt Ausbildung und Qualifizierung in Teilzeit für Alleinerziehende (AQTA) auf diese Möglichkeit gestoßen.

Nur 0,2 Prozent aller Ausbildungsverträge in Deutschland entfallen auf Teilzeitausbildung.

Danach machen gegenwärtig 55 junge Frauen in unterschiedlichen Fachbereichen eine entsprechende Lehre, sagt Projektleiterin Katrin Hogh.

Hogh hilft Umsteigern wie Wesche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dabei gebe es in manchen Betrieben Bedenken, dass alleinerziehende Mütter die Anforderungen tatsächlich erfüllen können. Dann lauten die typischen Fragen: Wie ist, das mit der Kinderbetreuung geregelt oder was passiert, wenn der Nachwuchs krank ist? In kleinen Betrieben könnte in der Regel eine Teilzeitausbildung einfacher umgesetzt werden. Sie haben die nötige Flexibilität, um ihre Abläufe schnell anzupassen, sagt Hogh und nennt ein Beispiel. „In der Altenpflege ist es gerade in ländlichen Regionen noch schwierig, morgens um 6 Uhr anzufangen.“ Und die Betroffenen können meist nicht immer weite Wege zurücklegen. In solchen Fällen werden Kompromisse gefunden.

Rund ein Viertel der Betriebe in Deutschland bietet nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit schon Teilzeitausbildung an. Dass sie so wenig nachgefragt wird, liegt nach den Lebensumständen der Bewerber an den Lebensumständen der Bewerber. „Die haben Verantwortung in der

INDIVIDUAL CAREER



Vielfältig, spezialisiert oder international?

Sie entscheiden, wie Sie Ihre Karriere gestalten. Erfahren Sie mehr über das neue BCG-Einstiegsprogramm auf individualcareer.bcg.de

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP