



Rechtsanwaltstipp

22.11.2019

Kündigung erhalten - was tun?

In der Regel ist sie der Albtraum für jeden Arbeitnehmer: Die Kündigung. Aber auch wenn die Emotionen jetzt hochschlagen und sich berufliche und finanzielle Ängste einstellen, ist es nun wichtig, einen kühlen Kopf zu bewahren.

1. Klagefrist

Der einzige Weg, wirksam gegen eine Kündigung vorzugehen, ist eine sogenannte Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Hierfür bleiben allerdings nach dem Zugang der Kündigung nur drei Wochen Zeit. Wer diese Frist verpasst oder nicht klagt, akzeptiert die Kündigung und kann sich grundsätzlich auch später nicht mehr gegen die Kündigung zur Wehr setzen.

2. Formelle Fehler der Kündigung

Während der Abschluss des Arbeitsvertrages keiner Form unterliegt, bedarf jede Kündigung zwingend der Schriftform. Sie muss unterschrieben sein und dem Arbeitnehmer im Original zugehen. Ein Fax oder gar eine E-Mail reichen ebenso wenig wie eine mündliche Kündigung. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden. Bei einer fehlerhaften Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Kündigt der Arbeitgeber zudem einer Vielzahl von Arbeitnehmern, ist darüber hinaus unter Umständen die Unterrichtung der Agentur für Arbeit über eine sogenannte Massenentlassungsanzeige erforderlich. Auch insoweit können Fehler zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

3. Einhaltung der Kündigungsfrist

Die Kündigung muss unter Beachtung der einschlägigen Kündigungsfrist erfolgen. Es gilt immer die längst mögliche Kündigungsfrist – entweder aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder aus dem Gesetz (§ 622 BGB). Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit.

4. Kündigungsgrund

In den ersten sechs Monaten und in sogenannten „Kleinbetrieben“ mit weniger als elf Arbeitnehmern ist eine Kündigung grundsätzlich auch ohne einen entsprechenden Kündigungsgrund möglich. In allen anderen Fällen kann der Arbeitnehmer nur beim Vorliegen eines Kündigungsgrundes kündigen. Eine Kündigung kann insoweit nur auf verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte Gründe gestützt werden. Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage prüft das Arbeitsgericht ob tatsächlich ein Kündigungsgrund besteht. Fehlt ein solcher Kündigungsgrund, ist die Kündigung ebenfalls unwirksam. Die einzelnen Kündigungsgründe sind an verschiedene Voraussetzungen geknüpft.

4.1. Betriebsbedingte Kündigung

Von einer betriebsbedingten Kündigung spricht man, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Solche betriebsbedingten Gründe können etwa ein Stellenabbau, Umstrukturierungen oder die Schließung von Betrieben sein. In der Regel stehen wirtschaftliche Überlegungen hinter der Entscheidung, betriebsbedingt zu kündigen. Häufig kommt es aber auch vor, dass derartige betriebsbedingte Gründe nur vorgeschoben sind.

4.2. Verhaltensbedingte Kündigung

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung wird dem Arbeitnehmer gekündigt, weil sein Verhalten beanstandet wird. Neben der Frage, ob überhaupt eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt, muss die Kündigung auch immer verhältnismäßig sein. Insbesondere muss der Arbeitnehmer in der Regel einschlägig abgemahnt worden sein. Klassischer Irrtum: Es sind nicht immer drei Abmahnungen notwendig. Bei gravierenden Pflichtverletzungen bedarf es unter Umständen gar keiner Abmahnung.

4.3. Personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung geht es um Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers, die er (in der Regel) nicht selbst steuern kann. Häufigster Anwendungsfall ist die krankheitsbedingte Kündigung bei einer lang andauernden Krankheit oder häufigen Kurzerkrankungen des Arbeitnehmers. Hier kommt es auf eine genaue Berechnung der Fehlzeiten sowie die Gesundheitsprognose an. Auch fehlende Qualifikationen, wie der Verlust der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer, können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen.

5. Fristlose Kündigung

Behauptet der Arbeitgeber eine besonders schwere Verfehlung des Arbeitnehmers, so kann eine außerordentliche und fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Zu beachten ist insoweit, dass diese nur innerhalb von zwei Wochen, nachdem der Arbeitgeber von der Verfehlung des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt hat, ausgesprochen werden kann.

6. Meldung bei der Agentur für Arbeit

Sobald man die Kündigung erhalten hat, ist man verpflichtet, sich sofort bei der Agentur für Arbeit „arbeitsuchend“ zu melden. Tut man dies nicht innerhalb von drei Tagen nachdem man die Kündigung erhalten hat, bekommt man beim Arbeitslosengeld eine Sperrzeit. Ein Anruf zur Vereinbarung eines persönlichen Termins reicht im Normalfall aus.

7. Anwaltliche Beratung

Es empfiehlt sich nach dem Zugang einer Kündigung zeitnah rechtlichen Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen. Ob eine Klage aussichtsreich ist, kann in der Regel nur ein Rechtsanwalt beurteilen. Eine fachkundige Beratung und Vertretung kann die Verhandlungsposition in einem Kündigungsschutzprozess deutlich verbessern, sei es um eine Weiterbeschäftigung zu erreichen oder eine angemessene Abfindung auszuhandeln. Sollten Sie insoweit Fragen haben, stehe ich Ihnen als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung.

Robert Runkel

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht