

Kündigung – und was nun?

Schnelles Handeln ist empfehlenswert – Im Arbeitsrecht gelten kurze Fristen

(pr). – Der Arbeitgeber hat den bestehenden Arbeitsvertrag ordentlich oder gar fristlos gekündigt. Nachdem der erste Schreck überwunden ist, gilt es zügig zu handeln, denn im Arbeitsrecht gelten kurze Fristen. Die Wenigsten können es sich leisten, den Arbeitsplatz zu verlieren, weshalb in der überwiegenden Zahl der Fälle Kündigungsschutzklagen beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Eine solche Klage muss spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden, das heißt beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam. Eine Ausnahme, das heißt eine nachträgliche Zulassung, ist nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich, weshalb auf die Frist unbedingt zu achten ist.

Betroffene sollten also sofort nach Zugang der Kündigung einen Beratungstermin bei einem Rechtsanwalt vereinbaren, der zur Durchführung des Beratungsgesprächs folgende Informationen benötigt:

- Das Kündigungsschreiben als solches
- Das Datum der Zustellung des Kündigungsschreibens
- Den schriftlichen Arbeitsvertrag, falls ein solcher existiert
- Wenn kein Arbeitsvertrag existiert, die Gehaltsabrechnungen der letzten Monate
- Die Information, wie viele Arbeitnehmer der Betrieb ständig beschäftigt
- Die Information, ob ein Betriebsrat existiert

Diese Unterlagen und Informationen sollten Sie beim Erstberatungsgespräch griffbereit mitführen, sodass sich Ihr Anwalt einen Überblick über die Situation verschaffen kann. Gemeinsam mit Ihnen wird dann die Entscheidung getroffen, ob eine Kündigungsschutzklage sinnvoll ist oder nicht.

Für den Fall, dass eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden soll, wird diese beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht anhängig gemacht. Örtlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Die Klage ist auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses in dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung gerichtet. In der Regel bestimmt das Gericht relativ zeitnah einen Gutetermin, in dessen Verlauf die überwiegende Anzahl der Rechtsstreite durch Vergleich erledigt wird. Inhalt des Vergleichs kann etwa eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Der Autor der Rubrik Recht und Wirtschaft: Harald Nickel, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Lehrbeauftragter für Vergaberecht. Sie erreichen ihn per E-Mail an die Adresse nickel@nickel-eiding.com. Foto: Kalle

bei Zahlung einer Abfindung sein. Kommt keine einvernehmliche Einigung zustande, beraumt das Gericht einen Kammertermin an. Die Kammer besteht aus einem Berufs- und zwei ehrenamtlichen Richtern. Das Gericht prüft die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach den Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes, sofern dieses auf den Betrieb und das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Weiter werden Unwirksamkeitsgründe anderer Natur, etwa mangelnde Schriftform oder Verstoß gegen ein vertragliches, tarifliches oder in einer Betriebsvereinbarung geregeltes Kündigungsverbot geprüft? Sollte eine außerordentliche, also eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden sein, wird dazu geprüft, ob ein wichtiger Grund, der eine solche fristlose Kündigung rechtfertigt, vorliegt.

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung maßgeblich sind diejenigen

Verhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung im Betrieb bestanden haben. War etwa eine betriebsbedingte Kündigung zum Zeitpunkt der Kündigung gerechtfertigt, ändern sich aber die Situation des Unternehmens innerhalb der Kündigungsfrist so, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist, wird die Kündigung deshalb nicht unwirksam. Gegebenenfalls hat der Arbeitnehmer jedoch einen Wiedereinstellungsanspruch.

Nicht untypisch sind auch sogenannte Änderungskündigungen, deren Wirksamkeit ebenfalls gerichtlich überprüfbar sind.

Eine Besonderheit gilt im Arbeitsgerichtsverfahren: Hier trägt jede Partei – unabhängig vom Obsiegen oder Unterliegen – ihre Kosten selbst. Anders als im Zivilverfahren, in welchem die Kosten des Verfahrens und damit auch die Anwaltskosten von der unterliegenden Partei getragen werden müssen.

Kündigungsschutzklagen können auch ohne Anwalt eingereicht werden. Eine zulässige Kündigungsschutzklage muss folgende Angaben mindestens enthalten:

- Die genaue Bezeichnung des angerufenen Gerichts
- Korrekte Bezeichnung des Klägers und des Beklagten nebst Anschrift und gegebenenfalls Vertretungsverhältnisse
- Einen konkreten Antrag (siehe oben Feststellung des Fortbestehens)
- Diejenigen Tatsachen, die die Klage begründen.

Eine solche Klage kann schriftlich eingereicht oder aber zu Protokoll der Geschäftsstelle erklärt werden, die in der Regel behilflich ist.

Um nicht einen Fehler zu begehen, der im Zweifelsfall das Arbeitsverhältnis kostet, sollte anwaltlicher Beistand in Anspruch genommen werden. Ein Erstberatungsgespräch wird zu moderaten Kosten abgerechnet, über die zu erwartenden Prozess- und Rechtsanwaltskosten wird Sie Ihr Anwalt aufklären.

*Harald Nickel, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Lehrbeauftragter für Vergaberecht
Kanzlei Nickel Eiding Rechtsanwälte
Notar Steuerberater Wirtschaftsprüfer
Lamboy Quartier 1102
Sophie-Scholl-Platz 2a, 63452 Hanau
Telefon (0 61 81) 3 04 10-0
Fax (0 61 81) 3 04 10-10
Mobiltelefon (01 51) 55 56 55 55
E-Mail: nickel@nickel-eiding.com*