



Kündigung erhalten – was jetzt?

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Kündigung oder die Androhung einer Kündigung, sieht er sich einer Situation ausgesetzt, der er sich mangels Erfahrung mit Kündigungen häufig nicht gewachsen fühlt. Zudem überlagern Emotionen klares Denken. Was ist dann zu beachten, um eigene Rechte zu wahren und keine Nachteile zu erleiden?

sofort: keine Unterschrift leisten

Arbeitgeber versuchen immer wieder, den Arbeitnehmer durch Androhung einer Kündigung in Verbindung mit dem Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu einer „einvernehmlichen“ Beendigung zu drängen. Von der Unterzeichnung eines solchen Vertrages kann nur dringend abgeraten werden, weil er regelmäßig eine Sperre bei der Agentur für Arbeit nach sich zieht.

Sie droht auch bei Unterzeichnung eines Abwicklungsvertrages nach Erhalt einer Kündigung, weil in dieser Situation so komplexe Rechtsfragen zu klären sind, dass der Verdacht vorheriger Einigung über die Kündigung und deren Folgen im Raum steht.

Statt vorschneller und unter Druck erfolgter Unterschrift sollte der Arbeitnehmer eine Überlegungsfrist von mindestens 3 Tagen erbitten, um innerhalb dieser Frist eine Beratung über die Kündigungssituation einzuholen.

Vorsicht ist schließlich geboten, wenn auf der Kündigung mehr als der bloße Empfang quittiert werden soll. Dann ist die Verweigerung der Unterschrift anzuraten.

binnen drei Tagen: Agentur für Arbeit informieren

Nach Erhalt der Kündigung muss sich der Arbeitnehmer sofort bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit melden. Dafür bleiben ihm nur drei Tage ab Zugang der Kündigung, wobei auch Sonn- und Feiertage mit zählen. Ansonsten droht eine Sperre beim Arbeitslosengeld. Für die Meldung lassen die Arbeitsagenturen regelmäßig die telefonische Kontaktaufnahme (0800-4555500) zum Zwecke der Absprache eines persönlichen Termins genügen.

binnen 3 Wochen: Kündigungsschutzklage erheben

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich nur innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung angegriffen werden. Dazu muss innerhalb der 3 Wochen eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Wird die Frist versäumt, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam. Dann kann der Arbeitnehmer nur noch in absoluten Ausnahmefällen Rechtsschutz gegen die Kündigung erlangen.

Deshalb ist es immens wichtig, das Datum zu notieren, an dem die Kündigung zugegangen ist. Das ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Kenntnis von der Kündigung erhalten konnte, weil ihm die Kündigung übergeben oder in seinen Briefkasten eingeworfen wurde. Dabei ist es sinnvoll, den Briefumschlag bzw. das Einschreiben etc. zu verwahren, weil sich auch daraus Erkenntnisse ziehen lassen.

binnen 3 Wochen: Beratungstermin beim Fachanwalt für Arbeitsrecht absprechen

Der betroffene Arbeitnehmer sollte also innerhalb der Frist von 3 Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklage - besser unmittelbar nach Erhalt der Kündigung – einen Termin beim Fachanwalt für Arbeitsrecht absprechen, um sich ein Bild über die Rechtmäßigkeit der Kündigung und die Erfolgsaussichten einer dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage zu machen. Dabei wird auch die Sicherung etwaiger Beweismittel gegen die Kündigung erörtert.

Die Beratung – und evtl. Vertretung im Kündigungsschutzprozess – schafft somit Rechtssicherheit und Vertrauen. Zudem stärkt der Arbeitnehmer seine Verhandlungsposition im Kündigungsschutzprozess erheblich, wenn es um seine Weiterbeschäftigung oder eine angemessene Abfindung geht.

binnen 5 Tagen: Eilbedürftigkeit beachten in Vollmachtsfällen

Wenn die Kündigung nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von einer anderen Person unterschrieben worden, ist unter Umständen Eile geboten. Dann reicht es nicht, den Termin beim Fachanwalt für Arbeitsrecht erst in der letzten Woche der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abzusprechen. Denn die Kündigung muss evtl. unverzüglich zurückgewiesen werden, was nach einer Woche schon zu spät sein kann. Die rechtzeitige Zurückweisung der vollmachtlosen Kündigung, zu der auch die Kündigung mit einer bloßen Vollmachtenkopie zählt, kann hingegen zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

nach Terminabsprache: Termin vorbereiten

Zum Beratungstermin, in dem es vorrangig um die Rechtmäßigkeit der Kündigung geht, sollten mindestens der Arbeitsvertrag, eine aktuelle Gehaltsabrechnung und die Kündigung mitgebracht werden. Wenn Sonderkündigungsschutz in Betracht kommt, sollten entsprechende Informationen dazu vorbereitet werden.

Da in der Beratung häufig Probleme thematisiert werden, die mit der Kündigung eigentlich nichts zu tun haben, sollten auch ergänzende Verträge (z. B. Dienstwagenvertrag) und Unterlagen mitgebracht werden, aus denen sich Überstunden oder Urlaubszeiten ableiten lassen. Auch frühere Zwischenzeugnisse beim Arbeitgeber können hilfreich sein. Dabei ist zu beachten, dass nicht nur die Überprüfung der Kündigung Fristen unterliegt. Auch andere Ansprüche sind häufig innerhalb kurzer Fristen geltend zu machen, wenn der Verfall verhindert werden soll.

Rechtzeitiges und richtiges Handeln wirkt sich nicht zum Nachteil aus. Dazu gehört auch die Einholung von Informationen durch kompetente Ansprechpartner.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben oder Ihnen eine Kündigung angedroht wurde, sollten Sie den Vorgang unverzüglich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen lassen. Er wird die Rechtmäßigkeit der Kündigung prüfen und für Ihre qualifizierte Vertretung sorgen, wenn Bedenken gegen die Wirksamkeit der Kündigung bestehen. Gerne stehe ich Ihnen dafür zur Verfügung.