



Die Kündigung des Arbeitsvertrages

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist für den betroffenen Mitarbeiter erst einmal ein Schock. Existenzangst, Wut und Trauer bestimmen oft die erste Reaktion. Wer klug agiert, kann allerdings auch diese Situation gut meistern.

Abfindung – Was steht mir zu?

Ein Anspruch auf Abfindung besteht nur in dem Sonderfall, dass bei einer größeren Betriebsänderung der Betriebsrat einen Sozialplan erzwungen hat. Entgegen einer weit verbreiteten Meinung gibt es darüber hinaus keinen allgemeinen Anspruch auf eine Abfindung. Das Arbeitsgericht legt deshalb auch nicht die Höhe der Abfindung fest, sondern entscheidet über die Wirksamkeit der Kündigung, mithin darüber, ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ob und in welcher Höhe eine Abfindung gezahlt wird, hängt im Wesentlichen von dem Verhandlungsgeschick des Anwalts und der Frage ab, ob die Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung standhalten kann.

Eine Kündigung muss begründet sein

Besteht das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten und beschäftigt der Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer, darf er ein Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn er hierfür personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe anführen kann. Bei Arbeitsverträgen, die vor 2004 abgeschlossen worden sind, genügt sogar eine Belegschaftsgröße von mehr als fünf Arbeitnehmern. Ob ausreichende Kündigungsgründe vorhanden sind, muss der Anwalt im Gespräch mit dem Mandanten herauszufinden versuchen; von dem Ergebnis seiner Einschätzung hängt die Entscheidung über die strategische Vorgehensweise maßgeblich ab.

Schonfrist vor der Arbeitslosigkeit – Welche Kündigungsfristen gelten?

Auch wenn ein Kündigungsgrund gegeben ist, muss der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist einhalten. Diese beträgt, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, von zwei Wochen in der Probezeit bis zu sieben Monaten nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit. Zudem kann im Arbeits- oder Tarifvertrag eine längere Frist vorgesehen sein. Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden, wenn der Kündigungsgrund so schwer wiegt, dass dem Arbeitgeber die weitere Zusammenarbeit auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Formfragen

Eine Kündigung, auch wenn sie von dem Arbeitnehmer ausgesprochen wird, muss immer schriftlich erklärt werden; eine Zustellung per Telefax oder E-Mail genügt dabei nicht, auch eine mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Zudem muss die Kündigung von einer hierfür zuständigen Person, etwa dem Geschäftsführer oder Personalleiter, unterzeichnet sein. Hat eine andere Person die Kündigung unterzeichnet, ohne eine schriftliche Vollmacht beigelegt zu haben, kann die Kündigung zurückgewiesen werden.

Klagefrist nicht versäumen!

Eine Kündigung muss innerhalb einer Frist von drei Wochen mit einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung; wird sie versäumt, ist die Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis beendet.

→ Wir beraten Sie gerne und umfassend in allen weiteren Fragen des Arbeitsrechts.
