

Hilfe Kündigung – was tun?

„Wir sehen uns zu unserem Bedauern veranlasst, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum nächst zulässigen Termin zu kündigen.“

So oder ähnlich lauten die Formulierungen, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht. Wenn die Kündigung ausgesprochen wurde, muss sich schnell darüber klar werden, was er will. Wird die Kündigung akzeptiert oder soll hiergegen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden?

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Bei einer Vielzahl von Kündigungsfällen kann der Arbeitnehmer durchaus mit Erfolg gegen die Kündigung vorgehen. Denn es ist für den Arbeitgeber ein schwieriges Unterfangen, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen. Hierfür sorgen zahlreiche Arbeitnehmerschutzgesetze (z.B. Mutterschutzgesetz, Sozialgesetzbuch IX-Schwerbehindertenrecht etc.) sowie auch die höchstrichterliche Rechtsprechung.

Anhand einer umfangreichen Checkliste muss jeder Gekündigte überlegen, ob der eine oder andere Punkt auf ihn zutrifft, wie beispielsweise: Wann war der Zugang der Kündigung? Ist die Kündigung schriftlich ausgesprochen worden? Liegt eine ordentliche Kündigung oder eine außerordentliche fristlose Kündigung vor? Ist die Kündigungsfrist eingehalten worden? Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung? Existiert im Betrieb ein Betriebsrat und wenn ja, ist der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt worden?

Nach dieser ersten Prüfungsphase und der Frage nach dem allgemeinen Kündigungsschutz sowie den Schutz durch die Betriebsratsanhörung folgt in der 2. Phase die Prüfung nach Vorliegen eines besonderen Kündigungsschutzes. Nicht alle Arbeitnehmer haben einen besonderen Kündigungsschutz, jedoch mehr Arbeitnehmer als im Allgemeinen gedacht. So ist beispielsweise zu prüfen: Liegt eine Schwerbehinderung vor? Lag bei Zugang der Kündigung eine Schwangerschaft vor? Befand sich der Gekündigte beim Zugang der Kündigung im Mutterschutz oder in der Elternzeit? Liegt eine Betriebsrats Tätigkeit vor etc.?

Weiterhin sind die Gründe, welche zu der Kündigung geführt haben, näher zu durchleuchten.

Drei Kündigungsgründe gilt es zu unterscheiden, nämlich die personenbedingte, die verhaltensbedingte und die betriebsbedingte Kündigung. Jeder Kündigungsgrund hat seine eigenen rechtlichen Voraussetzungen:

Bei der personenbedingten Kündigung muss der Grund für die Kündigung in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. häufige Krankheiten).

Die verhaltensbedingte Kündigung ist gegeben, wenn ein Grund im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt, der eine Kündigung rechtfertigt, z.B. bei einer schuldhaften Verletzung der Arbeitsvertragspflichten.

Die betriebsbedingte Kündigung schließlich setzt voraus, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Hauptanwendungsfall dieser Kündigungsart ist der Arbeitsmangel im Betrieb.

Die Praxis zeigt, dass in der überwiegenden Zahl der Kündigungsfälle für den Arbeitnehmer noch etwas 'herauszuholen' ist und der Arbeitnehmer daher gute Aussichten hat, wenn er gegen die Kündigung angeht. Dies setzt allerdings die rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage voraus. Nach Klageerhebung findet nach kurzer Zeit eine Güteverhandlung statt, in der der Arbeitsrichter versucht, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Viele Kündigungsschutzprozesse enden mit einem Abfindungsvergleich.

Es wird darauf hingewiesen, dass vorliegende Rechtsproblematiken lediglich exemplarisch und in keiner Weise abschließend dargestellt sind. Im Zweifelsfall sollten Sie frühzeitig einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens zur Rate ziehen.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigungsschutz) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**