

DIEROLF

RECHTSANWÄLTE

MANDANTEN-RATGEBER
»ARBEITSRECHT«

Kündigung des Arbeitsplatzes

So verhalten Sie sich richtig! – 10 wichtige Tipps

RECHTSGEBIETE

A

Allgemeines Zivilrecht
Arbeitsrecht
Architektenrecht
Arzthaftungsrecht
Autorecht

B

Bankrecht
Baurecht (privates)
Betreuung
Bußgeldsachen

C

Computerrecht

D

Darlehensrecht
Deliktsrecht

E

E-Commerce
Eherecht
Erbrecht

F

Familienrecht
Filmrecht
Finanzrecht

Franchiserecht

G

Gesellschaftsrecht
Grundstücksrecht
Gewerberaummietrecht

H

Haftungsrecht
Handelsrecht
Haus- und Grundbesitz

I

Immobilienrecht
Inkasso
Insolvenzrecht
Internetrecht

J

Jugendstrafrecht

K

Kaufrecht
Kfz-Recht
Kreditrecht

L

Leasingrecht
Luftfahrtrecht

M

Maklerrecht
Markenrecht
Medienrecht
Mietrecht

N

Nachbarschaftsrecht
Nachlassverwaltung
Namensrecht

O

Onlinerecht
Ordnungswidrigkeiten

P

Pachtrecht
Presserecht
Privatinsolvenzen
Produkthaftungsrecht

R

Reiserecht
Rentenangelegenheiten
Rundfunkrecht

S

Schadensersatzrecht
Scheidungsrecht
Sportrecht
Strafverteidigung
Straßenverkehrsrecht

T

Telekommunikationsrecht
Testamentsvollstreckung
Transportrecht

U

Unfallsachen
Unterhaltsrecht
Unternehmensgründung
Urheberrecht

V

Vereinsrecht
Verlagsrecht
Versicherungsrecht
Vertragsrecht

Verwaltungsrecht

Vollstreckung

W

Werkvertragsrecht
Wettbewerbsrecht
Wirtschaftsrecht
Wohnungseigentumsrecht

Z

Zivilrecht
Zwangsvollstreckung

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – Form und Zeitpunkt

Seit dem 01.05.2000 ist eine Kündigung nur wirksam, wenn die Schriftform eingehalten ist. Dies gilt auch für einen Auflösungsvertrag.

Mündlich ausgesprochene Kündigungen sind daher unwirksam.

Sie sollten allerdings zu besonderer Vorsicht Anlass geben, da üblicherweise einer nur mündlich ausgesprochenen Kündigung eine schriftliche Kündigungserklärung nachfolgt.

Mit dem Zugang einer schriftlichen Kündigung beginnt für den Arbeitnehmer, der sich gegen die Kündigung wehren will, eine unbedingt einzuhaltende 3-Wochen-Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht. Die Kündigung geht dem Arbeitnehmer zu, wenn nach den Umständen mit der tatsächlichen Entgegennahme des Kündigungsschreibens gerechnet werden kann. Dieses muss nicht persönlich übergeben werden, es kann auch durch Boten, per Post etc. zugestellt werden. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der Arbeitnehmer z. B. wegen Urlaubs, Krankenhausaufenthalts, Kur oder sonstiger Abwesenheit an der unverzüglichen Kenntnisnahme gehindert ist. Hierzu noch in Tipp 2.

Der Grundsatz ist, dass die 3-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage nur eingehalten ist, wenn die Klage innerhalb der Frist bei dem für das Arbeitsverhältnis zuständigen Arbeitsgericht einge-

gangen ist. Bei der Berechnung dieser Frist wird der Tag des Zugangs nicht mitgerechnet.

BEISPIEL: Zugang der Kündigung 01.09.,
letzter Tag der Frist 22.09.

TIPP 2

Zugang der Kündigung während Urlaubs, Krankenhausaufenthalts oder sonstiger Abwesenheit

Wie oben schon angesprochen, ist die 3-Wochen-Frist unbedingt zu beachten. Ansonsten wird die Kündigung als wirksam behandelt, ohne dass es darauf ankommt, ob die Kündigung tatsächlich begründet war oder nicht.

Nur in Ausnahmefällen kann dann, wenn die Klagefrist versäumt worden ist, die nachträgliche Zulassung einer verspäteten Klage durch das Arbeitsgericht erreicht werden. Dieser Antrag ist innerhalb von 2 Wochen nach Wegfall des Hindernisses, das zur Fristversäumnis geführt hat, zu stellen (Eingang bei Gericht). Er ist nur dann begründet, wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Frist einzuhalten. Die Hinderungsgründe sind selbstverständlich im einzelnen darzulegen und unter Beweis zu stellen. Diese nachträgliche Zulassung bei Versäumung der Klagefrist ist ohne anwaltliche Hilfe und Unterstützung nicht ohne weiteres fehlerfrei durchzuführen. Es empfiehlt sich daher, insofern unverzüglich einen Rechtsanwalt hinzuziehen.

Vertretung vor dem Arbeitsgericht

Vor dem Arbeitsgericht (in erster Instanz) besteht kein Anwaltszwang.

Grundsätzlich kann sich derjenige, der sich gegen eine Kündigung wehren will, selbst vertreten.

Auch die Kündigungsschutzklage kann von dem Gekündigten selbst eingereicht werden.

Bei den Arbeitsgerichten sind Rechtsantragstellen eingerichtet, besetzt mit Rechtspflegern und Rechtspflegerinnen, die bei der Formulierung einer Kündigungsschutzklage unterstützend tätig werden.

Bei der dort herrschenden Arbeitsbelastung lässt sich allerdings manchmal die Frage stellen, ob der zugrundeliegende Sachverhalt, der zu einer Kündigung bzw. der Kündigungsschutzklage geführt hat, immer ausreichend deutlich erfasst und formuliert wird. Schließlich geht es bei einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses immer um individuelle Sachverhalte und Umstände.

Rechtmäßigkeit einer ordentlichen Kündigung

- 1) Bei einer ordentlichen (fristgerechten) Kündigung ist zunächst einmal zu prüfen, ob die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Kündigungsfristen eingehalten sind.

Diese können sich ergeben aus dem Einzelarbeitsvertrag, aus Betriebsvereinbarungen, aus Tarifverträgen oder aus dem Gesetz (§ 622 BGB). Welche Kündigungsfrist im Einzelfall zur Anwendung kommt, kann daher nicht allgemein gesagt werden, da dies der Prüfung im individuellen Fall bedarf.

- 2) Im Falle einer ordentlichen Kündigung durch einen Arbeitgeber, der regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt (ohne Auszubildende), ist dann, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, weiter festzustellen, ob die ausgesprochene Kündigung wirksam ist.

Dies erfolgt anhand der Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes.

Hiernach ist eine Kündigung nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Sozial gerechtfertigt kann sie sein, wenn die Kündigung durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen worden ist.

- a) Personenbedingte Gründe können beispielsweise sein:
 - Länger andauernde Krankheit mit schlechter Prognose einer Gesundung
 - Fehlende Aufenthaltsgenehmigung
 - Fehlende Arbeitsgenehmigung
 - Fehlende Berufsausübungserlaubnis
 - Die Verbüßung von Freiheitsstrafen
 - Nachgewiesene fehlende Eignung oder Befähigung des Arbeitnehmers

- Länger andauernder ausländischer Wehrdienst
- etc.

b) Verhaltensbedingte Gründe können beispielsweise sein:

- Arbeitsverweigerung
- Beleidigungen
- Störung des Betriebsfriedens
- Fehl-, Schlecht- oder unzureichende Leistungen
- Nebentätigkeiten während Arbeitsunfähigkeit
- Tätlichkeiten, auch gegenüber Arbeitskollegen
- Vergleichbare Sachverhalte

c) Betriebsbedingte Gründe können beispielsweise sein:

- Wegfall des Arbeitsplatzes infolge von Absatzschwierigkeiten
- Auftragsmangel
- Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen
- Fehlende Rentabilität von Betrieben oder Betriebsteilen
- Umsatzrückgang
- Veränderte Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe

Bei den betriebsbedingten Gründen (wofür der Arbeitgeber beweispflichtig ist) bedarf es zusätzlich der Prüfung, ob unter mehreren Beschäftigten die sogenannte Sozialauswahl seitens des Kündigenden richtig getroffen worden ist.

Auch diese Sachverhalte bedürfen jeweils eingehender individueller Betrachtung.

- 3) Wir hatten oben ausgeführt, dass das Kündigungsschutzgesetz nur ab einer bestimmten Betriebsgröße (mindestens 5 Arbeitnehmer) zur Überprüfung von Kündigungen zur Anwendung kommt.

Aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer in einem sogenannten Kleinbetrieb (mit weniger als 5 Arbeitnehmern) beschäftigt ist, ist er nicht grundsätzlich rechtlos gestellt.

Das Bundesverfassungsgericht hat in zwei Entscheidungen aus dem Jahre 1998 festgestellt, dass ein Kündigungsschutz auch außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes besteht. Auch wenn die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nicht unmittelbar zur Anwendung kommen, soll der Arbeitnehmer auch in Kleinbetrieben jedenfalls vor willkürlichen oder sachfremden Kündigungen geschützt sein. Inwieweit sich diese Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf Entscheidungen der Arbeitsgerichte unmittelbar auswirken wird, kann gegenwärtig noch nicht abgeschätzt werden.

TIPP 5

Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung

Grundsätzlich ist eine fristlose Kündigung nur dann zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsver-

hältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist nur möglich innerhalb einer Frist von 2 Wochen seit Kenntnis des Arbeitgebers von den maßgeblichen Umständen, die zur Kündigung Anlass gegeben haben.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung müssen daher schwerwiegend sein. Sie können in personen- oder verhaltensbedingten Gründen des Arbeitnehmers liegen.

Im Regelfall ist die außerordentliche und fristlose Kündigung die einschneidendste Maßnahme, die erst dann ergriffen werden darf, wenn vorherige Abmahnungen des Arbeitnehmers erfolglos geblieben sind. Daher sind unberechtigte Abmahnungen „gefährlich“ und können und sollten vor dem Arbeitsgericht überprüft werden.

Selbstverständlich ist auch im Falle einer außerordentlichen Kündigung die oben genannte 3-Wochen-Frist für die Einreichung einer Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht zu beachten.

TIPP 6

Besonderer Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen

Neben den vorgenannten Grundsätzen des allgemeinen Kündigungsschutzes gibt es besondere Vorschriften für bestimmte besonders geschützte Personengruppen, z.B. bei Schwangerschaft, während der sogenannten Elternzeit (früher Mutterschutz),

für Schwerbehinderte, Auszubildende oder für Mitglieder von Betriebsräten.

Besondere Schutzrechte können sich auch in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, unter Umständen auch in Individualarbeitsverträgen finden.

Da hier unterschiedliche rechtliche und gesetzliche Regelungen zu beachten sind, sollten bei Zugehörigkeit zu einer der besonderen Personengruppen unverzüglich Informationen eingeholt werden.

TIPP 7

Besonderheiten bei Bestehen eines Betriebsrats

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, so ist dieser durch den Arbeitgeber vor jeder Kündigung zu hören. Dem Betriebsrat sind die Gründe der Kündigung mitzuteilen.

Unterlässt der Arbeitgeber eine solche Anhörung, so ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam. Da diese Unwirksamkeit nur auf entsprechende Beanstandung beachtet wird, muss der Arbeitnehmer ebenfalls Klage bei dem zuständigen Arbeitsgericht – wiederum innerhalb der oben genannten 3-Wochen-Frist – erheben mit der ausdrücklichen Begründung, dass die Anhörung des Betriebsrats unterlassen worden ist.

TIPP 8

Arbeitslosenmeldung

Ab 01.07.2003 ist gesetzlich neu geregelt worden,

dass ein gekündigter Arbeitnehmer unverzüglich nach Erhalt der Kündigung sich bei dem zuständigen Arbeitsamt melden muss und die Kündigung mitteilen muss.

Unterlässt er dies, so läuft er Gefahr, einen Teil seines Arbeitslosengeldes zu verlieren.

Für den Bereich des Arbeitsamtes Bad Homburg gibt es eine Presseinformation, wonach der gekündigte Arbeitnehmer seiner Pflicht schon genügt, wenn er sich spätestens 3 Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist bei dem Arbeitsamt meldet.

Wir empfehlen allerdings nicht, sich auf diese Mitteilung zu verlassen. Abgesehen davon macht es sicherlich Sinn, die Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes in einem möglichst frühen Stadium in Anspruch zu nehmen.

TIPP 9

Ende des Arbeitsverhältnisses und Aufhebungsvereinbarung

Häufig wird ein Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung durch eine Aufhebungsvereinbarung beendet. Diese muss schriftlich geschlossen werden. Sie hat den Inhalt, dass der Arbeitnehmer dafür, dass er eine ausgesprochene Kündigung akzeptiert, eine Abfindung erhält.

Diese Abfindung ist, wenn sie als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes (und nicht etwa als Nachzahlung von rückständigen Lohn- und Gehaltsansprüchen etc.) gezahlt wird bis zu einem Betrag

in Höhe von 8.181,00 € einkommensteuerfrei und wird brutto für netto ausgezahlt.

Je nach erreichtem Alter des Arbeitnehmers können die steuervergünstigten Abfindungsbeträge auch höher liegen.

Üblicherweise wird innerhalb einer derartigen Aufhebungsvereinbarung auch das Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen Parteien des Arbeitsvertrages vereinbar.

Hierbei ist dem Arbeitnehmer anzuraten, und zwar zur Vermeidung von Nachteilen, insbesondere von Sperrzeiten im Zusammenhang mit Leistungen des Arbeitsamtes im Falle von Arbeitslosigkeit, keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen Zeitpunkt vor Ablauf der für den Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfrist zu vereinbaren.

Wichtiger Gesichtspunkt einer derartigen Aufhebungsvereinbarung kann auch die Erstellung eines Arbeitszeugnisses sein. Der Arbeitgeber hat zwar grundsätzlich ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis zu erteilen; zur Vermeidung von etwaigen späteren Streitigkeiten über Inhalt und Formulierung des Zeugnisses kann selbstverständlich im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung vereinbart werden, mit welchen Einzelheiten ein Zeugnis erteilt werden soll.

Auch etwaige weitere regelungsbedürftige Punkte können geklärt werden, wie etwa Rückgabe von Firmeneigentum, Ausgleich von Provisionen, Tantiemen, die Abgeltung von nicht genommenem Jahresurlaub etc.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass ein Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer nicht unerhebliche Risiken birgt. Er sollte nur wohlüberlegt und in Kenntnis der gesamten rechtlichen Situation abgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer sollte hier ernsthaft überlegen, ob er dies allein oder mit anwaltlicher Hilfe durchführen möchte.

TIPP 10

Kosten von Gericht und Rechtsanwalt

Regelmäßig ist es von Vorteil, wenn der Arbeitnehmer einen auf Arbeitsrecht spezialisierten und qualifizierten Rechtsanwalt zu Rate zieht. Dessen Kosten ergeben sich aus der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung (BRAGO). Ihre Höhe richtet sich nach dem Streitwert, der sich regelmäßig nach dem 3-fachen des zuletzt bezogenen Monatsgehalts bemisst.

Gerichtskosten sind nur dann an das Gericht zu bezahlen, wenn das Verfahren durch Urteil abgeschlossen wird.

Bei einer Beendigung des Verfahrens durch Vergleich sind keine Gerichtskosten fällig. Es können allerdings Kosten für Zustellungen und etwaige Entschädigungen für Zeugen berechnet werden.

Es ist auch noch darauf hinzuweisen, dass bei Verfahren vor den Arbeitsgerichten in der ersten Instanz jede Partei ihre eigenen außergerichtlichen Kosten, d.h. Anwaltskosten, etc. selbst bezahlt, und zwar unabhängig davon, ob der Prozess gewonnen, verloren oder vergleichsweise erledigt wird.

NOTIZEN

Absender:

Bitte freimachen.

Danke.

MANDANTEN-RATGEBER

- Ja, ich habe Interesse an weiteren Mandanten-Ratgebern. Bitte senden Sie mir diese kostenlos zu.**

ANTWORTKARTE

Dierolf Rechtsanwälte
Kalbacher Straße 7

D-61352 Bad Homburg

DIEROLF

RECHTSANWÄLTE

Kalbacher Straße 7 · 61352 Bad Homburg v.d.H.
Tel.: 06172 - 1713-0 · Fax: 06172 - 1713-13
E-Mail: Kanzlei@Dierolf.org · www.Dierolf.org

DIEROLF RECHTSANWÄLTE

Kalbacher Straße 7 · 61352 Bad Homburg v.d.H.

Tel.: 061 72 - 1713-0 · Fax: 061 72 - 1713-13

E-Mail: Kanzlei@Dierolf.org · www.Dierolf.org