

## Informationsdienst für Arbeitsrecht

### Gekündigt - was nun?

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis gekündigt worden ist, dann sollten Sie nicht zögern, umgehend anwaltlichen Rat einzuholen.

Denn es bleibt in der Regel nicht viel Zeit, sich gegen eine Kündigung zu wehren. Eine schriftliche Kündigung, ganz egal, ob diese fristlos oder mit Kündigungsfrist ausgesprochen wurde, gilt als wirksam, sofern Sie hiergegen nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben. Das bedeutet, auch eine unrechtmäßige Kündigung kann durch Zeitablauf wirksam werden.

Die Kündigung kann grundsätzlich aus einer Vielzahl von Gründen unwirksam sein. Die Unwirksamkeit kann sich aus formalen oder materiellen Gründen ergeben.

So muss eine Kündigung beispielsweise stets schriftlich (mit eigenhändiger Unterschrift) erfolgen. Mündliche Kündigungen oder Kündigungen per Telefax oder E-Mail kennt das deutsche Kündigungsrecht nicht. Solche Kündigungen sind von vornherein unwirksam.

Die Kündigung muss Ihnen außerdem zugehen, also derart in Ihren Machtbereich gelangen, dass Sie sie unter gewöhnlichen Umständen zur Kenntnis nehmen können; ob Sie die Kündigung auch tatsächlich zur Kenntnis nehmen oder den Brief mit der Kündigung ungelesen beiseitelegen, ist dann unbeachtlich.

Die Angabe von Kündigungsgründen ist - von wenigen Ausnahmen abgesehen - im Regelfall nicht erforderlich. Nur, wenn Ihnen fristlos gekündigt wird, haben Sie einen gesetzlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Bekanntgabe der Kündigungsgründe.

Eine Unwirksamkeit der Kündigung kann schließlich daraus folgen, dass - sofern vorhanden - der Betriebsrat Ihres Unternehmens vor Ausspruch der Kündigung nicht oder nicht ordnungsgemäß angehört worden ist. Unterlässt der Arbeitgeber beispielsweise eine solche Betriebsratsanhörung oder kündigt er, bevor der Betriebsrat abschließend Stellung genommen oder sich vor Ablauf der gesetzlich eingeräumten Frist geäußert hat, so ist die Kündigung ebenfalls unwirksam.

Materielle Unwirksamkeitsgründe der Kündigung ergeben sich vor allem dann, wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf Sie Anwendung, wenn Sie in einem Betrieb mit regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmern arbeiten und Ihr Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate bestanden hat. Ist dies der Fall, so ist die Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Das ist der Fall, wenn ein in § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) genannter Kündigungsgrund gegeben ist, nämlich ein personenbedingter, verhaltensbedingter oder betriebsbedingter Kündigungsgrund, und zusätzlich eine umfassende und einzelfallabhängige Abwägung aller relevanten Umstände ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dasjenige des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes überwiegt.

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht vielfach auch ein besonderer Kündigungsschutz, so etwa bei Betriebsratsmitgliedern, Schwangeren, Arbeitnehmern in Eltern- oder Pflegezeit oder Schwerbehinderten. In diesen Fällen ist in der Regel eine ordentliche Kündigung (mit Kündigungsfrist) ausgeschlossen.

Stellt das Arbeitsgericht im Rahmen eines Prozesses fest, dass die Kündigung z.B. aufgrund einer der vorgenannten Gründe unwirksam ist, so wird Ihr Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt.

Nicht selten ist dem Arbeitnehmer dann aber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten, sodass er stattdessen auch Aufhebung des Arbeitsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung verlangen kann.

Wichtig ist also stets, dass Sie nach Erhalt einer Kündigung schnell reagieren. 3 Wochen sind schnell vorbei.

Sofern Sie eine Kündigung erhalten haben, so prüfen wir gerne für Sie, ob es Sinn macht, sich gegen die Kündigung zu wehren und klären Sie auch über die zu erwartenden Kosten auf. Sofern im Einzelfall eine einvernehmliche Lösung mit Ihrem Arbeitgeber - möglicherweise gegen Zahlung einer Abfindung - zur Erreichung Ihrer Ziele angestrebt werden sollte, unterstützen wir Sie auch hierbei.