

Gekündigt: Was tun?

Wer eine Kündigung erhält, muss schnell reagieren: Betriebsrat und Gewerkschaft sind für den gekündigten Arbeitnehmer die ersten Anlaufstellen.

1. Den Betriebsrat einschalten

Fragen Sie dort, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Kündigung informiert hat. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor jeder Kündigung anhören und die Kündigungsgründe vortragen. Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung oder informiert er den Betriebsrat fehlerhaft, ist die Kündigung unwirksam (§ 102 BetrVG).

2. Die Gewerkschaft informieren

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, wenden Sie sich auch sofort an das örtliche Büro Ihrer Gewerkschaft. Nach einem Beratungsgespräch verweist diese Sie in der Regel an die DGB Rechtsschutz GmbH. Die zuständigen Juristen werden Ihnen alle weiteren Fragen beantworten und Sie vor dem Arbeitsgericht vertreten.

3. Kündigungsschutzklage erheben

Wollen Sie sich gegen die Kündigung wehren, muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben werden (§ 4 KSchG). Das erledigt für Sie die DGB Rechtsschutz GmbH.

4. Bei der Arbeitsagentur melden

Sie sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, müssen Sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes melden – sonst können finanzielle Ansprüche verloren gehen.

5. Zeit für Bewerbungen nutzen

Trotz Kündigungsschutzklage ist es ungewiss, ob Sie Ihren Arbeitsplatz behalten können. Nutzen Sie deshalb die Zeit innerhalb der Kündigungsfrist, um Bewerbungen zu schreiben. Für Vorstellungsgespräche hat Sie der Arbeitgeber auf Ihr Verlangen hin freizustellen.

Das sind wir

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Dabei ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die 360 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Gebündelte Kompetenzen

In so genannten Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Experten – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder mindestens mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: ran Verlag GmbH
Foto: Heike Dieringer
3., überarb. Auflage, Stand: Sept. 2010



Kündigung

Informationen
für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer

Fragen & Antworten



Kündigungen sind immer Ereignisse, bei denen es um existenzielle Fragen geht. Umso wichtiger ist es, zu wissen, welche Rechte man hat und wie diese durchzusetzen sind. Mehr als 40 Prozent der arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, sind Kündigungsschutzverfahren. Rund 85 Prozent dieser Fälle werden erfolgreich für die Mandanten abgeschlossen. Ein wichtiges Thema also, bei dem es sich lohnt, juristische Beratung in Anspruch zu nehmen. Dieses Faltblatt soll als erster Ratgeber in einer unsicheren Situation dienen.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Gibt es im Arbeitsvertrag keine andere Regelung, gelten für die ersten zwei Jahre eines Beschäftigungsverhältnisses die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Frist bis zu sieben Monaten bei 20-jähriger Beschäftigungsdauer. Entgegen des Wortlauts des § 622 (2) BGB sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) bei der Berechnung der Beschäftigungsjahre auch die Zeiten zu berücksichtigen, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen.

Wie wird die einzuhaltende Kündigungsfrist berechnet?

Der Tag des Kündigungszugangs wird nicht mitgerechnet. Zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses muss also jeweils die volle einzuhaltende Frist liegen.

Wann gilt eine Kündigung als zugegangen?

Generell gilt: Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit zur Kenntnisnahme der Kündigung haben. Das ist bei persönlicher Aushändigung des Schreibens oder bei Postzustellung per Einschreiben gegeben. Die Annahme des Einschreibens darf nicht verweigert, andere übliche Zustellmöglichkeiten dürfen nicht verhindert werden.

Sind auch Kündigungen per Fax, E-Mail oder SMS wirksam?

Nein. Kündigungen bedürfen der Schriftform und müssen mit Originalunterschrift versehen sein. Kündigungen, die elektronisch ausgesprochen werden (Fax, E-Mail, SMS), sind laut § 623 BGB unwirksam.

Wann muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vornehmen?

Wenn sich der Arbeitgeber betriebsbedingt von mehreren Arbeitnehmern trennen will, werden nach § 1 KSchG grundsätzlich zuerst diejenigen entlassen, die am wenigsten schutzwürdig sind. Ausschlaggebend sind vier Kriterien: Beschäftigungszeit, Lebensalter, unterhaltspflichtige Personen und Schwerbehinderung.

Wie lange dauert ein Kündigungsschutzprozess?

Etwa drei bis sechs Wochen nach Klageerhebung findet ein Güetermin statt. Ist dieser erfolgreich, endet das Verfahren im Vergleich. Scheitert der Güetermin, folgt ein Kammertermin. Je nach Verfahren können bis zum Urteil Monate vergehen, bei Berufung oft ein bis zwei Jahre.

Wer trägt die Kosten für einen Kündigungsschutzprozess?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz durch ihre Gewerkschaft – dies umfasst auch die Gerichtskosten und die gegnerischen Anwaltskosten. Die Kosten für Kündigungsschutzprozesse hängen vom Einkommen ab und können im Falle eines negativen Prozessausgangs einige Tausend Euro ausmachen.

Muss der Gekündigte weiterarbeiten?

Unabhängig vom Prozess muss der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist arbeiten, kann aber vom Arbeitgeber freigestellt werden oder Urlaub erhalten. Nach Ablauf der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer zunächst ausgeschieden. Wenn er den Prozess gewinnt, wird er so gestellt, als wäre er durchgängig beschäftigt gewesen, erhält also auch rückwirkend sein Gehalt.

Abfindung nach Kündigung

Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht nicht. Es sei denn, Tarifverträge oder Sozialpläne sehen eine A. vor. Der Arbeitgeber kann eine A. für den Fall anbieten, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Bevor der Arbeitnehmer darauf eingeht, sollte er unbedingt mit der Gewerkschaft sprechen. Die Zahlung einer A. kann Folgen für

das Arbeitslosengeld haben: Scheidet ein Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Unternehmen, vermutet der Gesetzgeber, dass in der A. ein Teil des Arbeitsentgelts enthalten ist, das sonst für die einzuhaltende Kündigungsfrist zu zahlen wäre. Folge: Das Geld ruht für eine bestimmte Zeit – je nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit.