

Gekündigt: Was tun?

Wer eine Kündigung erhält, muss schnell reagieren: Betriebsrat und Gewerkschaft sind für Gekündigte 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.

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 Jurist*innen 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).

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

Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Jurist*innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist*innen 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 ihren Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert*innen – so auf den Rechtsgebieten

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

Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

THEMA

Kündigung

Informationen für Arbeitnehmer*innen



Foto: Andrey Popov | Fotolia.com

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de



Stand: April 2017

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



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. Rund ein Drittel 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.

Fragen & Antworten

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

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

Wie wird die einzuhaltende Kündigungsfrist berechnet?

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

Wann gilt eine Kündigung als zugegangen?

Generell gilt: Arbeitnehmer müssen die Kündigung zur Kenntnis nehmen können wie bei einer persönlichen Aushändigung des Schreibens. Wird die Annahme eines Einschreibens verweigert, gilt die Kündigung als zugegangen. Andere Zustellmöglichkeiten dürfen nicht verhindert werden.

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

Nein. Kündigungen bedürfen der Schriftform mit Originalunterschrift. Werden diese elektronisch ausgesprochen (Fax, E-Mail, SMS), sind sie unwirksam, sollten aber mit einer Klage angegriffen werden.

Wann muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vornehmen?

Wenn sich der Arbeitgeber betriebsbedingt von Arbeitnehmer*innen 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.

Wer trägt die Kosten für einen Kündigungsschutzprozess?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz durch ihre Gewerkschaft – dies umfasst auch die Gerichtskosten und die gegnerischen Anwaltskosten in der Berufung.

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 das Arbeitsverhältnis beendet. Wird der Prozess gewonnen, erhält der Arbeitnehmer rückwirkend die vertraglich geschuldete Vergütung abzüglich eines etwaigen Zwischenverdienstes. Arbeitslosengeldleistungen gehen auf die Bundesanstalt für Arbeit über.

Wie lange dauert ein Kündigungsschutzprozess?

Etwa drei bis sechs Wochen nach Klageerhebung findet ein Gütetermin statt. Ist dieser erfolgreich, endet das Verfahren im Vergleich. Scheitert der Gütetermin, folgt ein Kammertermin. Bis zum Urteil können Monate vergehen, bei Berufung auch bis zu einem Jahr und länger.

Wann besteht besonderer Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf Betriebs- und Personalräte, Schwerbehinderte, Schwangere oder Beschäftigte in Elternzeit nicht einfach kündigen, sondern muss Zustimmungen einholen. Aber: Auch eine Kündigung ohne Zustimmung muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang angegriffen werden. Sonst wird sie wirksam. Und: Arbeitgeber müssen über die Schwangerschaft oder Behinderung sofort informiert werden.

ABFINDUNG NACH KÜNDIGUNG

Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht nicht. Es sei denn, Tarifverträge oder Sozialpläne sehen eine solche vor. Der Arbeitgeber kann in der Kündigung eine Abfindung für den Fall anbieten, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Bevor der Arbeitnehmer darauf eingeht, sollte er unbedingt mit seiner Gewerkschaft sprechen. Die Zahlung einer Abfindung kann nämlich auch Folgen für das Arbeitslosengeld haben: Scheidet ein Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Unternehmen aus, vermutet der Gesetzgeber, dass in der Abfindung ein Teil des Arbeitsentgelts enthalten ist, das sonst für die einzuhaltende Kündigungsfrist zu zahlen wäre. Folge: Das Arbeitslosengeld ruht für eine bestimmte Zeit – je nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit.