

Erste Hilfe: Rechte kennen

» Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten für die ersten zwei Jahre eines Beschäftigungsverhältnisses die gesetzlichen Kündigungsfristen: vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Danach verlängert sich die Frist für den Arbeitgeber, diese ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und beträgt bis zu sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 (2) BGB).

» Wie wird die Kündigungsfrist berechnet?

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

» Wann gilt eine Kündigung als zugegangen?

Generell gilt: Der/die Arbeitnehmer*in muss nur die Möglichkeit zur Kenntnisnahme der Kündigung haben, etwa als ob sie ihm/ihr persönlich ausgehändigt wird. Es ist nicht erforderlich, dass die Kündigung auch tatsächlich zur Kenntnis genommen wird. Darum bringt es nichts, die Annahme eines Einschreibens zu verweigern oder andere Zustellmöglichkeiten zu verhindern.

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

Nein. Die Schriftform und Originalunterschrift ist gefordert. Elektronisch ausgesprochene Kündigungen (per Fax, E-Mail oder SMS) sind allein schon wegen des Formmangels unwirksam und sollten mit einer Klage angegriffen werden.

» Wann muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vornehmen?

Bei betriebsbedingten Kündigungen. Dann trifft es zunächst diejenigen, die am wenigsten schutzwürdig sind. Die vier wichtigsten Kriterien sind: Beschäftigungszeit, Lebensalter, Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen und Schwerbehinderung.

» Wer trägt die Kosten für einen Kündigungsschutzprozess?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz durch ihre Gewerkschaft – dies umfasst auch die Gerichtskosten und etwaige gegnerische Anwaltskosten in den Folgeinstanzen.

» Muss nach der Kündigung weiter gearbeitet werden?

Grundsätzlich ja. Und zwar unabhängig vom Prozess. Es sei denn, Sie werden freigestellt oder nehmen Urlaub. Nach Ablauf der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet. Wird der Prozess gewonnen, werden Sie so gestellt, als wären Sie durchgängig beschäftigt gewesen. Für die Dauer der Nichtbeschäftigung besteht Anspruch auf vertragsgemäße Vergütung.

» Warum sind die ersten drei Wochen ab Zugang der Kündigung so wichtig?

Nur diese drei Wochen bleiben, um sich mit einer Kündigungsschutzklage zu wehren. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Kündigung in der Regel als akzeptiert.

» Wie lange dauert ein Kündigungsschutzprozess?

Etwa drei bis sechs Wochen nach Klageerhebung findet ein Güutetermin statt. Hier geht es nur darum, ob man sich einigen kann. Ist dies der Fall, endet das Verfahren mit

einem Vergleich. Kommt keine Einigung zustande, trifft man sich erneut zum Kammertermin. Mitunter können Monate vergehen, bei Berufung sogar ein bis zwei Jahre.

» Wann besteht besonderer Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf Betriebsräte, Schwerbehinderte, Schwangere oder Beschäftigte in Elternzeit nicht einfach kündigen, sondern muss Zustimmungen einholen. Aber: Auch eine Kündigung ohne Zustimmung muss drei Wochen nach Zugang angegriffen werden, da sie sonst wirksam wird. Und: Der Arbeitgeber muss, sofern noch nicht geschehen, von der Schwangerschaft oder Behinderung sofort informiert werden.



Recht so!

Abfindung?

Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht nicht. Es sei denn, Tarifverträge oder Sozialpläne sehen sie vor. Um eine Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer zu verhindern, kann der Arbeitgeber eine Abfindung anbieten. Auch wenn so ein Angebot verlockend sein kann – bevor man darauf eingeht, ist es besser, mit der Gewerkschaft zu sprechen, denn eine Abfindung könnte Folgen für das Arbeitslosengeld haben. Auch hier gilt: Erst informieren, dann handeln.

Bei Kündigung zügig reagieren

1 Den Betriebsrat einschalten

Fragen Sie dort, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat informiert hat. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat anhören und die Kündigungsgründe vortragen. Wurde der Betriebsrat fehlerhaft oder gar nicht informiert, ist die Kündigung unwirksam.

2 Die Gewerkschaft informieren

Wenden Sie sich an das örtliche Büro Ihrer Gewerkschaft. Nach dem Erstgespräch werden Sie in der Regel an uns, den DGB Rechtsschutz, weitergeleitet. Unsere Jurist*innen begleiten Sie in allen Entscheidungen und vertreten Ihre Position vor dem Arbeitsgericht.

3 Kündigungsschutzklage erheben

Wollen Sie sich gegen eine Kündigung wehren, muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben werden.

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 bleibt ungewiss, ob Sie Ihren Arbeitsplatz behalten. Nutzen Sie deshalb die Zeit, um Bewerbungen zu schreiben. Nach der Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber Ihnen, auf Verlangen, eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses gewähren (§ 629 BGB).

Engagiert an Ihrer Seite

Ihre Top-Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt beim Arbeits- und Sozialrecht den größten deutschen und europäischen Zusammenschluss erfahrener Jurist*innen dar: 700 Kolleg*innen in 114 Büros stehen den DGB-Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verfügung. Ein einmaliges Team, das sich entschlossen vor seine Mandant*innen stellt und engagiert für deren Rechte eintritt.

Gemeinsam stärker durch Kompetenz-Center

Wir führen das Know-how unserer Expert*innen auf wichtigen Rechtsgebieten zusammen, dazu gehören:

- 0 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 0 Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht
- 0 Betriebliche Altersversorgung
- 0 Insolvenzrecht
- 0 Berufskrankheiten
- 0 Kollektives Arbeitsrecht

Informiert durch ein starkes Solidarnetzwerk

Wir wissen wo der Schuh drückt! Die Expert*innen des DGB Rechtsschutz tauschen sich regelmäßig aus mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Schlagkräftig mit Erfolgsquote

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für unsere Mandant*innen entschieden oder mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Roßstraße 94

40476 Düsseldorf

info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Titelbild: stock.adobe.com - contrastwerkstatt /

iStock Foto - bst2012

Stand: Mai 2020



Kündigung

VERNETZT
ENGAGIERT
SOLIDARISCH

Kündigung. Eine Kündigung zu erhalten, kann am Selbstbewusstsein kratzen. Gut, wenn man trotz verständlicher Emotionen einen kühlen Kopf bewahrt, um die eigene Rechtslage zu klären. Es lohnt sich, hierbei juristische Beratung in Anspruch zu nehmen. Bei der DGB Rechtsschutz GmbH sind ungefähr ein Drittel aller arbeitsrechtlichen Verfahren Kündigungsschutzverfahren. Rund 85 % dieser Fälle werden erfolgreich für die Mandanten abgeschlossen.