

RAe Philipps und Kollegen · L 11, 12 · 68161 Mannheim

Rechtsanwälte
Andreas Philipps
Claudia M. Becker

in Bürogemeinschaft
zugelassen bei den Langerichten
in Mannheim und Heidelberg
sowie dem
Oberlandesgericht Karlsruhe
L 11, 12 (Bismarckstraße)
68161 Mannheim
Postfach 10 27 52 · 68025 Mannheim
Telefon: 0621 / 155 893
Telefax: 0621 / 276 11
e-mail: RPhilipps@RPhilipps.de *
Internet: www.RPhilipps.de
Anwaltsfach 5 beim Landgericht
Mannheim
USt-IdNr.: DE 143 921 271
SteuerNr.: 11-38374/37653
Dezember 2006

Mandanten-Information

Arbeitgeberkündigung - was tun?

15 Fragen - 15 Antworten

(nicht nur für Arbeitnehmer)

1. Frage:

Was muss ich bei einer Kündigung meines Arbeitgebers vor allem beachten?

Antwort:

Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und in dem Betrieb oder in der Verwaltungsstelle in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden (Auszubildende werden nicht mitgezählt; siehe hierzu auch Frage 5), so bedarf der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Kündigung eines Grundes. Dieser kann in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. lang andauernde Erkrankung), in seinem Verhalten (z. B. Beleidigung des Arbeitgebers) oder aus betrieblichen Erwägungen gegeben sein (z.B. wegen Absatzrückgangs muss die Produktion und damit die Zahl der Beschäftigten vermindert werden).

Bei einer an sich berechtigten betriebsbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber ferner verpflichtet, bei mehreren in Betracht kommenden Arbeitnehmern die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten zu treffen. Geschieht dies nicht oder nicht ausreichend, so ist die Kündigung gleichwohl sozial ungerechtfertigt.

Wer geltend machen will, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist, weil sie nicht durch einen der oben dargestellten Gründen gerechtfertigt ist oder weil bei der Sozialauswahl Fehler unterlaufen sind, hat dies durch Klage beim Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend zu machen. Wird diese Frist nicht eingehalten, so gilt die Kündigung als rechtswirksam. Deshalb sollten Arbeitnehmer, wenn sie einen Anwalt beauftragen, sich möglichst umgehend nach Eingang der Kündigung um einen Besprechungstermin bemühen und bereits am Telefon da-

rauf hinweisen, dass es sich um eine Kündigung handelt und die Sache deshalb eilt.

2. Frage:

Welche Kündigungsfrist ist einzuhalten?

Antwort:

Auch wenn die Kündigung an sich gerechtfertigt, so muss der Arbeitgeber die gesetzlichen, arbeitsvertraglich vereinbarten oder Tarifvertraglich vorgeschriebenen Kündigungsfristen beachten. Deren Länge richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Wird die Kündigungsfrist nicht beachtet oder falsch berechnet, so kann sich der Arbeitnehmer auch dagegen wehren. Die dreiwöchige Klagefrist gilt dann zwar nicht, mit der Klage sollte aber auch nicht zu lange abgewartet werden, insbesondere wenn Verfallfristen vereinbart sind.

3. Frage:

Worauf ist bei einer fristlosen Kündigung zusätzlich zu achten?

Antwort:

Auch eine fristlose Kündigung ist – unter den Voraussetzungen der Frage 1 - nur wegen personen-, verhaltensbedingten oder betrieblichen Gründen möglich. Zusätzlich muss hinzukommen, dass dem Arbeitgeber es unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile wegen der Wichtigkeit des Kündigungsgrundes nicht einmal zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, wobei die Frist mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Auch wer sich gegen eine fristlose Kündigung zur Wehr setzen will, hat dies durch Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu tun.

4. Frage:

Kann eine Kündigung auch mündlich ausgesprochen werden?

Antwort:

Nein. Seit Mai 2000 bedarf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das bedeutet, dass das Kündigungsschreiben von dem Arbeitgeber oder von dem von ihm Bevollmächtigten eigenhändig unterzeichnet sein muss.

5. Frage:

Wie wird die Anzahl der Mitarbeiter für den Kündigungsschutz bestimmt?

Antwort:

Grundsätzlich besteht Kündigungsschutz nur dann, wenn mehr als 10 Arbeitnehmer in dem Betrieb oder in der Verwaltungsstelle beschäftigt werden, ausschließlich der Auszubildenden. Bei 10 oder weniger Arbeitnehmern spricht man von einem Kleinbetrieb. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden hierbei mit 0,5 und solche mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

6. Frage:

Gilt in Kleinbetrieben überhaupt kein Kündigungsschutz?

Antwort:

Der Arbeitgeber darf auch in Kleinbetrieben nicht willkürlich vorgehen. Falls er zwischen mehreren

zur Kündigung in Betracht kommenden Arbeitnehmern auswählen muss, so hat er auch im Kleinbetrieb soziale Gesichtspunkte zu beachten.

7. Frage:

Was ist, wenn ich unverschuldet (z. B. durch Urlaub oder Krankenhausaufenthalt) von einer Kündigung erst nach Ablauf der Klagefrist erfahre?

Antwort:

Wenn ein Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu klagen, so kann er dies auch nach Ablauf dieser Frist nachholen und hierbei gleichzeitig beantragen, die Klage nachträglich zuzulassen.

In dem Antrag, der allerdings nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses gestellt werden kann, sind die Tatsachen zu nennen, auf die der Arbeitnehmer die nachträgliche Zulassung stützt (z. B. durch Vorlage von Bescheinigungen, Attest) glaubhaft zu machen. Da es in diesem Zusammenhang manche Fehlerquellen gibt, empfiehlt es sich regelmäßig, den Antrag von einem Anwalt stellen zu lassen.

8. Frage:

Wie verhält es sich mit der Meldung beim Arbeitsamt?

Antwort:

Seit dem 01.07.2003 besteht eine gesetzliche Verpflichtung zu einer unverzüglichen Meldung nach Erhalt der Kündigung (in der Regel binnen einer Woche) oder wenn der Arbeitnehmer weiß, dass sein Arbeitsverhältnis innerhalb der nächsten 3 Monate endet. Diese Arbeitnehmer haben sich unverzüglich persönlich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend zu melden. Anderenfalls besteht das Risiko einer Kürzung der Bezüge des Arbeitslosengeldes.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu gehalten, den Arbeitnehmer auf diese Meldepflicht hinzuweisen, was im Falle der Kündigung am besten bereits im Kündigungsschreiben geschieht. Unterbleibt dies, so berührt dies jedoch nicht die Wirksamkeit der Kündigung.

Nach der Kündigung ist der Arbeitgeber im Übrigen gehalten, dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stelle zu gewähren. Die Vergütungspflicht besteht für diese Zeit weiter.

9. Frage:

Kann es hinsichtlich der Zahlung von Arbeitslosengeld nach einer Kündigung zu Schwierigkeiten kommen?

Antwort:

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus personen- oder betriebsbedingten Gründen gibt es beim Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn kein Anschlussarbeitsplatz zu Verfügung steht, regelmäßig keine Probleme.

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung riskiert der Arbeitnehmer allerdings den Eintritt einer Sperrzeit, die zu einem Ruhen des Leistungsanspruchs für meist 12 Wochen und zu einer Verkürzung der Gesamtdauer des Anspruchs führen kann.

Vorsicht ist auch geboten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorschlägt. Ein solcher Vertrag sollte nur nach rechtlicher Beratung eingegangen werden, da auch hier der Eintritt einer Sperrzeit droht.

Eine Sperrzeit auslösend ist in der Regel auch die Eigenkündigung des Arbeitnehmers.

10. Frage:

Wann steht mir aufgrund der Arbeitgeberkündigung eine Abfindung zu?

Antwort:

Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung ist es nicht so, dass der Ausspruch einer Kündigung den Arbeitgeber regelmäßig zur Zahlung einer Abfindung zwingt. Grundsätzlich besteht hierauf kein Anspruch, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Nur wenn das Gericht feststellt, dass das Arbeitsverhältnis durch eine unwirksame Kündigung nicht aufgelöst ist, hat es auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, aber nur dann, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus objektiven Gründen nicht zuzumuten ist.

In der arbeitsgerichtlichen Praxis werden jedoch häufig außerhalb dieser Voraussetzungen Arbeitsverhältnisse einvernehmlich durch Vergleich gegen Zahlung einer Abfindung beendet. Diese Übung beruht auf der Interessenlage der Parteien, die oft unabhängig von der Wirksamkeit der Kündigung nicht bereit sind, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Im Falle einer eigentlich rechtsunwirksamen Kündigung lassen sich Arbeitnehmer oft den Bestandsschutz „abkaufen“. Die Arbeitgeber ihrerseits scheuen meist das Risiko, für die gesamte Zeit zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist und der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung (deren Ergebnis sich selten ganz sicher voraus sagen lässt) rückständigen Lohn als Verzugslohn nachzahlen zu müssen und nehmen lieber eine kalkulierbare Abfindung in Kauf.

11. Frage

Was gibt es zu beachten, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht?

Antwort:

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Unwirksamkeit aus diesem Grunde ist ebenfalls durch Klage beim Arbeitsgericht geltend zu machen. Auch für diese Klage gilt die Dreiwochenfrist.

12. Frage:

Welcher Personenkreis ist vor einer Kündigung besonders geschützt?

Antwort:

Besonderen Kündigungsschutz gibt es z. B. bei Schwangerschaft und Mutterschaft, für schwerbehinderte Menschen und für Betriebsräte. Tarifverträge sehen z. T. einen Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte vor, denen dann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann.

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts (früher: Hauptfürsorgestelle). Dieser Sonderkündigungsschutz besteht unabhängig von der Betriebsgröße. Allerdings ist Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hatte.

Wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Kündigungszuganges von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers nichts wusste und zu diesem Zeitpunkt entweder ein Feststellungsbescheid des Versorgungsamts vorliegt oder der Arbeitnehmer bereits einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt hat, so besteht der Kündigungsschutz gleichwohl, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach Zugang der Kündigung kurzfristig (innerhalb von 3 Wochen) unterrichtet.

13. Frage:

Kann der Arbeitgeber gehalten sein, den Arbeitnehmer nach einer zunächst rechtswirksamen Kündigung wieder einzustellen?

Antwort:

Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung kommt es allein auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an. Es kann aber vorkommen, dass sich die Verhältnisse bis zum Ende der Kündigungsfrist anders entwickeln, als dies bei Ausspruch der Kündigung nach der zunächst vorgesehenen Betriebsstilllegung später zu einem Betriebsübergang gekommen sein. Bei diesen Voraussetzungen kann u. U. ein Anspruch des wirksam gekündigten Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung gegeben sein, der innerhalb von drei Wochen nach Ablauf der Kündigungsfrist gerichtlich geltend zu machen ist.

14. Frage:

Welches Kostenrisiko gehe ich ein, wenn ich mich an das Arbeitsgericht wende?

Antwort:

Bei den anfallenden Kosten ist zu unterscheiden zwischen den Anwaltskosten und den Gerichtskosten.

Gerichtskosten fallen keine an, wenn das Verfahren in erster Instanz durch Vergleich beendet wird. Erhoben werden lediglich die Kosten für Zustellungen oder etwaige Entschädigungen für Zeugen.

Im Übrigen richtet sich die Höhe der entstehenden Gerichts- und Anwaltskosten nach dem Streitwert, der vom Gericht festgesetzt wird und sich bei Klagen gegen eine Kündigung nach dem in einem Vierteljahr erzielten Lohn/Gehalt bemisst.

Beim Arbeitsgericht besteht kein Anwaltszwang. Arbeitnehmer können deshalb die Klage selbst einreichen. Bei der Aufsetzung der Klage helfen die Rechtsantragsstellen, die bei den Arbeitsgerichten eingerichtet sind.

Es ist vorteilhaft, einen qualifizierten Anwalt einzuschalten, insbesondere wenn der Verfahrensgegner anwaltlich vertreten ist. In vielen Fällen wiegt der sich hierdurch ergebende Prozessserfolg die Kosten mehr als auf.

Die eigenen Anwaltskosten haben Kläger und Beklagter beim Arbeitsgericht immer selbst zu bezahlen und zwar unabhängig davon, welches Ergebnis der Rechtsstreit hat. Dies ist eine Ausnahme von dem allgemeinen Prozessrechtsgrundsatz, dass derjenige die Kosten zu übernehmen hat, der den Rechtsstreit verliert.

Falls keine Rechtsschutzversicherung besteht, kann bei entsprechenden finanziellen Voraussetzungen Prozesskostenhilfe und die Beiordnung eines Anwalts gewährt werden. Es hängt von den Einkommensverhältnissen des Arbeitnehmers ab, ob dann Prozesskostenhilfe ohne Ratenzahlung oder mit Ratenzahlung erfolgt. Im ersten Fall fallen keine Anwalts- und Gerichtskosten an, sie können aber, falls sich die wirtschaftlichen Verhältnisse verbessern, bis zu vier Jahre nach Verfahrensende angefordert werden.

15. Frage:

Was gilt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse?

Antwort:

Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung befinden sich auch geringfügig Beschäftigte in einem rechtlich vollwertigen Arbeitsverhältnis. Besonderheiten bestehen im Sozialversicherungsrecht.