



# Was tun bei einer Kündigung?

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Häufig kommt sie aus heiterem Himmel. Manchmal hat man auch eine entsprechende Vorahnung, aber in jedem Fall ist es so, dass sie einen erheblichen Einschnitt in die aktuelle Lebensphase darstellt; die Kündigung.

Ziel dieses Merkblattes ist es, über die Folgen der Kündigung (1.), deren Wirksamkeit (2.) und die Reaktionsmöglichkeiten (3.) aufzuklären.

## 1. Folgen der Kündigung

Eine wirksame Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Ist diese als außerordentliche oder auch fristlose Kündigung ausgesprochen, so tritt die Beendigung mit Zugang, also dem Erhalt der schriftlichen Kündigung, ein. Wurde die Kündigung als ordentliche oder fristgerechte erklärt, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist.

In jedem Fall sollte der betroffene Arbeitnehmer sich unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit melden. Tut er dies nicht, können Nachteile entstehen.

Ob der Arbeitnehmer nach Beendigung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat und wie lange ein solcher Anspruch besteht, hängt vor allem von seiner Erwerbsbiographie in den Jahren vor der Arbeitslosigkeit ab. Allerdings spielt auch sein Lebensalter eine Rolle.

Hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz selbstverschuldet verloren, besteht darüber hinaus die Gefahr, dass er von der Agentur für Arbeit eine Sperrzeit erhält, die den Beginn der Zahlung des Arbeitslosengeldes bis zu 13 Wochen hinauszögern kann.

## 2. Wirksamkeit der Kündigung

Die Wirksamkeit einer Kündigung hängt in erster Linie davon ab, ob auf das betroffene Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet. Dies ist dann der Fall, wenn im Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und im betroffenen Betrieb regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Für Arbeitsverhältnisse die bereits vor dem 01. Januar 2004 begonnen haben, können unter Umständen sogar fünf Arbeitnehmer ausreichen.

Ist dies nicht der Fall, kann eine Kündigung grundsätzlich ohne Grund wirksam ausgesprochen werden, stets jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Findet das KSchG hingegen Anwendung, so braucht der Arbeitgeber stets einen der Kündigungsgründe, die im KSchG aufgezählt sind, also personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt. Häufigster Kündigungsgrund ist der betriebsbedingte, der jedoch darüber hinaus eine sog. Sozialauswahl erfordert. D.h., dass die potentiell von der Betriebsbedingtheit betroffenen Arbeitnehmer anhand feststehender sozialer Kriterien zu beurteilen sind und dem- bzw. derjenigen zu kündigen ist, der/die den geringsten sozialen Schutz genießt.

Darüber hinaus gibt es stets, also auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes, einen sog. besonderen Kündigungsschutz, der bestimmten Personengruppen zugute kommt, wie z.B. Schwerbehinderten, Schwangeren, Betriebsräten ö.ä.. Schließlich müssen in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, bestimmte formelle Anforderungen vor Ausspruch der Kündigung erfüllt werden.

Keine Wirksamkeitsvoraussetzung ist hingegen die Angabe eines Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben selbst.

## 3. Reaktionsmöglichkeiten

Prinzipiell gibt es zwei Möglichkeiten, auf eine Kündigung zu reagieren. Neben der banalen Reaktion, sie einfach zu akzeptieren, kann man die Wirksamkeit der Kündigung durch eine sog. Kündigungsschutzklage vor den Gerichten für Arbeitsachen überprüfen lassen.

Die Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, werden von den Gewerkschaftsjuristen kostenlos im gerichtlichen Verfahren vertreten.

Alle anderen Arbeitnehmer können selbst eine Kündigungsschutzklage kostenlos bei einer sog. Rechtsantragstelle bei den Arbeitsgerichten einreichen oder eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beauftragen.

Reicht der Arbeitnehmer die Klage über die Rechtsantragstelle ein, so ist dieser jedoch im Verfahren selbst auf sich alleine gestellt, muss also Güte- und Kammertermin ohne Beistand eines gerichtlichen Vertreters wahrnehmen.

Beauftragt der Arbeitnehmer eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt, so entstehen Kosten, die – im Gegensatz zur Zivilgerichtsbarkeit – in jedem Fall in der ersten Instanz von jeder Partei selbst zu tragen sind. Eine Ausnahme hiervon besteht dann, wenn die Kosten von einer bestehenden Rechtsschutzversicherung getragen werden oder der betroffene Arbeitnehmer von der Möglichkeit der sog. Prozesskostenhilfe Gebrauch gemacht hat.

Stets zu beachten ist jedoch, dass eine etwaige Kündigungsschutzklage in jedem Fall innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden muss. Geschieht dies nicht, wird die Kündigung, auch wenn sie eigentlich unwirksam wäre, wirksam.