

## Kündigung - was nun?

Nun ist es ausgesprochen oder liegt schwarz auf weiß auf dem Tisch – die Kündigung. Neben allen Sorgen und aller persönlichen Betroffenheit gilt es jetzt klaren Kopf zu bewahren, es sind einige Dinge zu regeln:

### 1) Agentur für Arbeit

Zunächst gilt es sich **persönlich** beim zuständigen **Job-Center** der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Diese **Meldung** muss, um Kürzungen des Arbeitslosengeldes zu vermeiden, **innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis von der Kündigung** erfolgen - unabhängig von einer eventuellen Klageerhebung.

Die Meldung dient einer frühzeitigen Einbeziehung in den Vermittlungsprozess der Bundesagentur. Arbeitnehmer haben schon vor Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und in eigener Verantwortung nach einer neuen Beschäftigung zu suchen, darauf hat Ihr Arbeitgeber möglicherweise in der Kündigung schon hingewiesen.

Durch diese frühzeitige Aktivierung zur Stellensuche soll ein zügiger Übergang in eine neue Beschäftigung erfolgen und Arbeitslosigkeit möglichst gar nicht erst eintreten. Lassen Sie sich von Ihrem Berater über die Bezugsdauer und Ihre Pflichten im Zusammenhang mit dem Bezug von **Arbeitslosengeld** aufklären!

Für den Fall, dass Sie im Zeitpunkt der Kündigung **krank** sind, gehen Sie bitte stattdessen zu Ihrer Krankenkasse und beantragen dort Krankengeld. Melden Sie sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos, sobald abzusehen ist, wann die Krankheit endet, spätestens jedoch am ersten Tag, an dem Sie nicht mehr arbeitsunfähig krank sind.

### 2) Kündigungsschutz

Findet auf Ihren Betrieb das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung, sind Sie vor ungerechtfertigten Kündigungen geschützt. Eine Kündigung ist in der Regel nur zulässig aus betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründen. Gibt es einen Betriebsrat, so ist dieser vorher anzuhören.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt in Betrieben mit **zehn** oder mehr Arbeitnehmern. Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 in einem Betrieb mit **mehr** als fünf Arbeitnehmern beschäftigt waren, haben aufgrund einer Übergangsregelung auch dann Kündigungsschutz, wenn der Betrieb weniger als zehn Mitarbeiter hat.

Die Gründe für die Kündigung eines Arbeitnehmers, der dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt, sind gerichtlich voll überprüfbar.

Eine verhaltensbedingte Kündigung bedarf in der Regel einer vorherigen Abmahnung. Eine personenbedingte Kündigung wird meist wegen Krankheit ausgesprochen, die Anforderungen an die Begründung beider Kündigungsarten sind für den Arbeitgeber in der Regel hoch.

Bei betriebsbedingten Kündigungen kommt es, neben den Kündigungsgründen und darauf, ob diese tatsächlich zum Wegfall des Arbeitsplatzes geführt haben und ob keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für Sie im Betrieb gegeben ist, auf die **Sozialauswahl**, d.h. auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers im Vergleich zu seinen Kollegen an. Von der Sozialauswahl können jedoch diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten

und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Es gibt auch folgende Abfindungsregelung, von der allerdings selten Gebrauch gemacht wird: Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen der Erhebung einer **Kündigungsschutzklage** oder einer **Abfindung** in Höhe eines halben Monatsverdienstes je Beschäftigungsjahr **wählen, aber nur** wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf **hinweist**, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

In jedem Fall lohnt eine genaue Bestandsaufnahme, ob die Kündigung Ihnen gegenüber zu Recht ausgesprochen worden ist – lassen Sie sich beraten!

### 3) Sonderkündigungsschutz

Diesen gibt es neben dem gerade angesprochenen Kündigungsschutz für verschiedene Berufsgruppen, z.B. Schwerbehinderte, werdende Mütter, Betriebsratsmitglieder oder Wahlbewerber, Datenschutz- und Immissionsschutzbeauftragte, usw. einen Sonderkündigungsschutz, dies hier im Einzelnen darzustellen, würde den Rahmen sprengen - wenn eines dieser Merkmale auf Sie zutrifft, sollten Sie sich in jedem Fall beraten lassen.

#### 3-Wochen-Frist

Ganz wichtig ist es, beabsichtigt man eine Klageerhebung, die **3-Wochen-Frist** des § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) einzuhalten. Diese Frist ist eine **Ausschlussfrist**, d.h. nach Verstreichen dieser Frist, die mit dem Zugang der Kündigung beginnt, ist eine Klage gegen die Kündigung praktisch unmöglich, selbst wenn diese zu Unrecht erfolgt wäre. Sollten Sie daher der Meinung sein, bei Ihrer Kündigung stimmt etwas nicht, lassen Sie sich unbedingt rechtzeitig, d.h. innerhalb dieser 3-Wochen-Frist, von einem Anwalt oder, wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind, von dieser beraten.

### 4) Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge

Der Abschluss von Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge ist immer mit dem hohen Risiko verbunden, dass eine **Sperrzeit** oder auch **die Anrechnung von Arbeitslosengeld auf eine vereinbarte Abfindung** ausgelöst wird.

Die Situation hat sich in den letzten Jahren diesbezüglich sehr verschärft, viele Agenturen für Arbeit verhängen bei Vorliegen eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens ohne weitere Ermittlungen Sperrzeiten. Die Sperrzeit dauert grundsätzlich 12, in den Fällen besonderer Härte immerhin noch 6 Wochen. **Hier ist also besondere Vorsicht geboten!** Problematisch ist auch die einvernehmliche Vereinbarung einer Freistellung, die beträchtliche Nachteile für den Arbeitnehmer haben kann.

Gerade vor Vereinbarung eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages bedarf es einer sorgfältigen Überprüfung und Anpassung der Vereinbarung auf Ihre Lebenssituation, unterschreiben Sie eine solche Vereinbarung nicht – auch wenn eine Abfindung lockt – ohne diese vorher prüfen zu lassen.

### 5) Rechtsschutzversicherung

Die Rechtsschutzversicherung trägt die Kosten eines Anwalts Ihrer Wahl sowohl einer Beratung wie auch einer anwaltlichen Vertretung im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung, im Unterliegensfalle auch die Kosten der Gegenseite – und zwar schon ab dem Zeitpunkt, wo nur mit einer Kündigung gedroht oder eine solche angekündigt wird.

## **6) Beratungs- oder Prozeßkostenhilfe**

Sind Sie nicht rechtsschutzversichert oder Mitglied einer Gewerkschaft, die Ihnen Rechtsschutz gewährt, haben Sie die Möglichkeit Beratungs- oder Prozeßkostenhilfe in Anspruch zu nehmen, wenn Sie die Kosten für eine anwaltliche Beratung oder Vertretung nicht aufbringen können. Nähere Informationen finden Sie auf den Seiten: <http://www.callnrw.de>, dort unter „Broschürenserservice“.

Wie Sie sehen, gilt es vieles zu beachten, wir helfen Ihnen gerne!

K.-H. Sommer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Erkrath (Düsseldorf), [www.sommer-rechtsanwaelte.de](http://www.sommer-rechtsanwaelte.de), Stand 01/2009.