



Beck
KOMPAKT

Barbara Dyrchs

Gekündigt – was nun?

Die 100 wichtigsten Fragen
und Antworten

Schnell
die richtigen
Entscheidungen
treffen



Zum Inhalt:

Wer seinen Job verliert ist zu allererst ratlos und stellt sich viele Fragen:

- Was mache ich nun?
- Kann ich mich dagegen wehren?
- Wer muss was bezahlen?
- Welche Chancen habe ich vor dem Arbeitsgericht?
- Was passiert vor dem Arbeitsgericht?

Die 100 wichtigsten Fragen beantwortet dieser Ratgeber und verzichtet dabei auf juristisches „Fachchinesisch“. Die Autorin war Jahrzehnte Richterin am Arbeitsgericht und kennt alle Fallstricke und mögliche Auswege.

Zum Autor:

Frau Dr. Barbara Dyrchs war von 1973 bis 2009 als Richterin am Arbeitsgericht tätig und verfügt daher über eine langjährige richterliche Erfahrung, insbesondere auch in Kündigungsangelegenheiten. Sie hat hierbei die Ängste, Verständigungsprobleme und Ratlosigkeit gekündigter Arbeitnehmer über Jahre hautnah erfahren und miterlebt. Ein Grund für sie, die Konfliktfelder und deren rechtliche Lösungen für juristische Laien transparent und verständlich zu machen.

Gekündigt - was nun?

Die 100 wichtigsten Fragen und Antworten

Barbara Dyrchs

So nutzen Sie dieses Buch

Die folgenden Elemente erleichtern Ihnen die Orientierung im Buch:

Beispiele

In diesem Buch finden Sie zahlreiche Beispiele, die das Gesagte veranschaulichen.



Die Merkkästen enthalten wichtige Informationen, Empfehlungen und hilfreiche Tipps.

Auf den Punkt gebracht

Am Ende jedes Kapitels finden Sie eine kurze Zusammenfassung des behandelten Themas.

Inhalt

So nutzen Sie dieses Buch

Vorwort

Kündigung

Kündigungserklärung

Kündigungszugang

Kündigungsrücknahme

Kündigungsfristen

Anhörung des Betriebsrats/Personalrats

Kündigungsschutz

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Verdachtskündigung

Änderungskündigung

Druckkündigung

Kündigungsschutzklage

Formalitäten

Erfolgsaussichten

Nachträgliche Klagezulassung

Arbeitsgerichtliches Verfahren

Formalitäten und Regeln im Gericht

Güte- und Kammerverhandlung

Berufung und Revision

Verfahrenskosten

**Beordnung eines Rechtsanwalts und
Prozesskostenhilfe**

Folgeansprüche nach einer Kündigung

Lohnnachzahlung

Abfindung

Resturlaub

Ausgleichsquittung

Arbeitspapiere

Zeugnis

Neues Arbeitsverhältnis

Stichwortverzeichnis

Vorwort

Nach Erhalt einer Kündigung sind Arbeitnehmer¹ oft ratlos und fragen sich: Was mache ich nun? Kann ich, darf ich, muss ich, sollte ich etwas tun? Und wenn ja: Was? Wie? Ich selbst oder wer sonst? Mit welcher Begründung, wo und wann? Jederzeit, zeitlich begrenzt, sofort? Muss ich oder sollte ich anwaltliche und gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen und wer muss was bezahlen? Habe ich überhaupt eine Chance gegen meinen Arbeitgeber? Und wie wird es weitergehen? Fragen über Fragen, die die meisten Arbeitnehmer in einer Kündigungssituation umtreiben und quälen. Kommen sie Ihnen bekannt vor?

Aus jahrzehntelanger Erfahrung als Richterin am Arbeitsgericht bin ich mit der Verunsicherung, den Sorgen und Ängsten gekündigter Arbeitnehmer vertraut. In diesem Buch möchte ich nun Betroffene zu Wort kommen lassen und deren Fragen für Sie als arbeitsrechtlichen Laien verständlich beantworten. Um dies zu gewährleisten, werde ich auf juristisches „Fachchinesisch“ weitestmöglich verzichten. Deshalb sehe ich ganz bewusst davon ab, gesetzliche Vorschriften sowie Rechtsprechung und Literatur zu zitieren.

Es geht mir um arbeitsrechtliche Grundinformationen, die es Ihnen ermöglichen sollen, Ihre plötzliche neue Lage selbst einzuschätzen, um die richtigen Maßnahmen ergreifen zu können. Die Antworten auf die Fragen sollen Ihnen eine erste Hilfe bieten auf dem Weg zu Ihrer Entscheidung, ob die Kündigung hingenommen werden sollte oder der Schritt hin zum Arbeitsgericht notwendig erscheint, auch, ob eine Einigung mit Ihrem Arbeitgeber angestrengt werden sollte oder nicht. Zudem werde ich beantworten, ob ein

Rechtsanwalt, ein Gewerkschaftssekretär oder die gerichtseigene Rechtsantragsstelle eingeschaltet werden können, sollten oder müssten und auf wessen Kosten das alles abläuft. Ferner geht es darum, wie es mit Lohn und Weiterbeschäftigung aussieht, was geschehen muss, um Arbeitslosengeld zu erhalten usw.

Das alles erfahren Sie aus der Sicht einer erfahrenen Arbeitsrichterin, die Sie darüber hinaus mit den Regeln und Gepflogenheiten vor und hinter der „Richtertheke“ vertraut machen wird.

Also, auf geht's! Ihre Fragen – meine Antworten.

1 Auf die Verwendung der Konstruktionen ArbeitnehmerInnen, RichterInnen usw. wird im Folgenden ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit, nicht etwa aus frauenfeindlicher Absicht, verzichtet. Es sind also immer Männer und Frauen gemeint und angesprochen.

Kündigung

Kündigungserklärung

„Kann es sich um eine Kündigung handeln, obwohl dieses Wort ja im Schreiben meines Arbeitgebers gar nicht auftaucht?“

Ja! Es kommt allein darauf an, ob Ihr Arbeitgeber in seiner Erklärung klar und unmissverständlich seinen Willen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgedrückt hat.

Möglicher Wortlaut einer Kündigung

„Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass Ihr Arbeitsverhältnis zum ... beendet ist.“ Oder: „..., dass Sie zum ... entlassen sind.“ Oder: „..., dass wir nicht bereit sind, das Arbeitsverhältnis über den ... hinaus weiter aufrechtzuerhalten.“

Ist eine Kündigung nicht eindeutig zu erkennen oder wird sie an eine Bedingung geknüpft, so ist sie unwirksam.

Unwirksame Kündigung

„Den von Ihnen ab Montag gewünschten zweiwöchigen Urlaub haben wir abgelehnt. Sollten Sie dennoch in Urlaub gehen, betrachten Sie Ihr Arbeitsverhältnis als beendet.“

Geht es in der Erklärung darum, dass eine vereinbarte Befristung ausläuft oder ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert werden soll, so ist das keine Kündigung.

Auslaufender Vertrag

„Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass wir Ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängern werden.“ Oder: „..., dass Ihr Arbeitsverhältnis zum ... ausläuft.“

Schließlich ist noch denkbar, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen schriftlich mitteilt, dass er Sie ab sofort freistellt = suspendiert. Dies ist noch keine Kündigung! Für Sie bedeutet das aber, dass Ihr Arbeitgeber Sie zumindest so lange nicht arbeiten lassen wird, bis er die Umstände abgeklärt hat, die ihn zur Freistellung bewogen haben, wie z. B. Verdacht auf Betrug, Korruption oder sexuelle Belästigung. Führt die ihm obliegende Überprüfung der Verdachtsmomente – insbesondere nach Durchsicht von Firmenunterlagen, Anhörung von Beteiligten, Zeugen und natürlich Ihrer Person – zu Zweifeln an einem dringenden Tatverdacht, wird er Sie wohl wieder einsetzen. Bleibt aber sein dringender Verdacht, wird er nun ernsthaft den Ausspruch einer (Verdachts-)Kündigung erwägen.

„Ist die Kündigung auch wirksam, wenn das Kündigungsschreiben zwar unterzeichnet ist, aber nicht vom Inhaber/ Geschäftsführer meiner Beschäftigungsfirma?“

Grundsätzlich ja. Denn Ihr Arbeitgeber kann jeden zum Ausspruch der Kündigung bevollmächtigen.

Beachten Sie aber: Ist dem Kündigungsschreiben keine Vollmachtsurkunde für diese Person im Original beigelegt (das gilt auch für den Rechtsanwalt des Arbeitgebers), dann sollten Sie die Kündigung wegen nicht vorgelegter Originalvollmacht unverzüglich, d. h. nach kurzer Bedenkzeit von längstens einer Woche, gegenüber Ihrem Arbeitgeber schriftlich zurückweisen. Folge ist dann die Nichtigkeit der Kündigung. Weigert sich Ihr Arbeitgeber, Ihre

Vollmachtsrüge anzuerkennen, oder reagiert er gar nicht auf Ihren Einwand, dann sollten Sie innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang (!) beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben, um die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich feststellen zu lassen. Verpassen Sie die Frist, dann bleibt die Kündigung – trotz des Mangels – bestehen. Sie müssen also unbedingt zeitnah handeln!

Ausnahme:

- ▶ Beim Unterzeichner handelt es sich um einen ordnungsgemäß im Handelsregister als Prokurist eingetragenen und so öffentlich bekannt gemachten Vertreter.
- ▶ Der unterzeichnende Vertreter hat im Betrieb erkennbar eine Stellung, die üblicherweise mit einer Kündigungsvollmacht verbunden ist (z. B. Leiter der Personalabteilung, Niederlassungsleiter des Unternehmens; nicht aber: einfacher Sachbearbeiter, der Vorgesetzte oder der Meister).

„Muss mein Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Art der Kündigung angeben?“

Ja! Denn Sie müssen klar und eindeutig darüber informiert sein, wann Ihr Arbeitsverhältnis aufgrund welcher Art von Kündigung enden soll. Hiervon hängt nämlich u. a. ab, ob und wie Sie dagegen vorgehen können.

Mitteilung der Kündigungsart

„Hiermit kündige ich Ihr Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.“ (= fristlose Kündigung)

„Wir müssen Ihnen leider mit der ordentlichen Kündigungsfrist zum ... kündigen, sind aber bereit, das

Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des angefügten neuen Arbeitsvertrages fortzusetzen, wenn Sie einverstanden sind.“ (= ordentliche Änderungskündigung)

Folgende Kündigungsarten gibt es:

- ▶ Die ordentliche oder fristgerechte Kündigung: Das ist die Erklärung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der vertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen.
- ▶ Die außerordentliche oder fristlose Kündigung: Das ist die Erklärung der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem wichtigen Grund.
- ▶ Die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist: Das ist eine außerordentliche Kündigung gegenüber ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern (z. B. Betriebsratsmitglieder), aber hier ausnahmsweise mit einer Frist, die der Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung entspricht.
- ▶ Die ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung: Das ist die Erklärung der fristgerechten oder fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit einem konkreten Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten vertraglichen Bedingungen weiterzuführen.

„Kann mein Arbeitgeber mir die Kündigung an jedem Ort übergeben?“

Grundsätzlich ja – an jedem Ort!

Es gibt allerdings Orte, an denen die Übergabe als unanständig anzusehen ist. Dies wäre wegen Treu- oder

Sittenwidrigkeit unzulässig.

Unpassender Ort

Problematisch sein kann die Übergabe des Kündigungsschreibens an einem Ort der absoluten Ruhe, wie in der Trauerhalle eines Friedhofs oder in einer Kirche, ferner an sehr intimen Orten wie in einer Toilette oder Umkleidekabine. Die Grenzen des Zulässigen überschreitet Ihr Arbeitgeber, wenn er unter bewusster Missachtung gesellschaftlicher Grenzen einen Ort für die Übergabe auswählt, der nach den Gepflogenheiten unserer Gesellschaft ein Tabu für derartige Vorhaben bedeutet.

„Ist die Kündigung zu jeder Zeit zulässig?“

Ja! Auch zeitlich ist Ihr Arbeitgeber bei der Übergabe einer Kündigung nicht eingeschränkt. Er kann Ihnen das Schreiben auch während Ihres Urlaubs, einer Krankheit, an Sonn- und Feiertagen oder zu Heiligabend zuleiten. Auch vor Arbeitsantritt darf er kündigen, soweit dies vertraglich nicht ausgeschlossen ist.

Ganz ausnahmsweise kann aber auch der gewählte Zeitpunkt der Übergabe ungehörig, treuwidrig und damit unzulässig sein.

Unpassender Zeitpunkt

Ihr Arbeitgeber wählt absichtlich unter Missachtung Ihrer persönlichen Probleme einen für Sie belastenden Zeitpunkt, z. B. kurz nach der Beerdigung eines Ihnen nahestehenden Menschen.

„Ist die Kündigung wirksam, wenn mein Arbeitgeber zu mir sagt, ich könne gehen, ich sei entlassen?“