



Checkliste Kündigung

Wurde die Kündigung schriftlich erklärt?

Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. - Vielleicht will in diesem Fall aber der Arbeitgeber Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag beginnen. Es kann sich lohnen, zumindest diese Frage anzusprechen.

Ist die Kündigung überhaupt möglich?

Einige Tarifverträge beinhalten einen besonderen Schutz zu Gunsten älterer Arbeitnehmer und schließen die ordentliche Kündigung aus. Im Sozialrecht ist geregelt, dass der Arbeitgeber unter Umständen das Arbeitslosengeld erstatten muss, wenn er einem älteren Arbeitnehmer kündigt.

Im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung nur dann möglich, wenn das Kündigungsrecht vertraglich vereinbart ist; ansonsten ist für die Vertragsdauer die Kündigung ausgeschlossen. Besondere Vorschriften gelten für Schwerbehinderte, Schwangere und Mütter sowie für Personen in der Berufsausbildung.

Wurde außerordentlich gekündigt?

Die außerordentliche (oft fristlose) Kündigung kommt nur in besonderen Fällen in Betracht. Erforderlich ist ein Kündigungsgrund, der es unzumutbar macht, das Beschäftigungsverhältnis wenigstens noch für die Dauer der Kündigungsfrist fortzuführen. Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis vom Kündigungsgrund erklärt werden. Danach ist die außerordentliche Kündigung ausgeschlossen. In der Regel beinhaltet eine außerordentliche Kündigung immer auch eine ordentliche (d. h. fristgemäße) Kündigung.

Bei der außerordentlichen Kündigung drohen erheblich Nachteile in der Sozialversicherung (Sperrzeit, Anrechnung einer Abfindung usw.)

Ist die Kündigungsfrist eingehalten?

Die Kündigungsfrist ergibt sich im Regelfall aus dem Arbeitsvertrag. Der Gesetzgeber hat Mindestfristen für die Kündigung aufgestellt, die durch den Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden dürfen. Die gesetzlichen Fristen sind gestaffelt nach der zurückgelegten Beschäftigungszeit. Die Kündigung ist möglich unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Nach zwei Beschäftigungsjahren kann die Kündigung nur noch zum Monatsende erklärt werden.

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt

nach zwei Jahren Beschäftigungsdauer einen Monat,

nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer zwei Monate,

nach acht Jahren Beschäftigungsdauer drei Monate,

nach 10 Jahren Beschäftigungsdauer vier Monate,

nach 12 Jahren Beschäftigungsdauer fünf Monate,

nach 15 Jahren sechs Monate

und nach 18 Jahren Beschäftigungsdauer sieben Monate zum Monatsende.

Bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauer zählen die Zeiten nicht mit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen.

Im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages kann der Tarifvertrag die gesetzlichen Kündigungsfristen verdrängen.

Gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis länger als sechs Monate besteht. In dem Betrieb müssen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sein (bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 1.1.2004: mehr als fünf Arbeitnehmer – im damaligen Zeitraum!).

Wenn das Kündigungsschutzgesetz gilt, ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur mit besonderer Begründung möglich. Notwendig sind Gründe im Verhalten oder in der Person des betroffenen Arbeitnehmers oder betriebliche Gründe. Diese Kündigungsgründe müssen so gewichtig sein, dass für den Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrages - selbst zu geänderten Bedingungen - unzumutbar ist.

Kündigungsschutz durch soziale Erwägungen ?

Das Bundesarbeitsgericht hat sich immer wieder mit der Frage befasst, ob als eine Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes gibt und in diese Frage regelmäßig verneint. In einer der neueren Entscheidungen bekräftigte das Bundesarbeitsgericht allerdings, dass der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung soziale Mindeststandards beachten muss. Die(grobe) Missachtung kann dazu führen, dass die Kündigung außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen als unzulässig verworfen wird.

Mit dem am 18.8.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind möglicherweise neue Aspekte eingeführt worden, die eine Kündigung wegen Diskriminierung als unzulässig erscheinen lassen können. Solche Kündigungen waren früher nur unter dem Gesichtspunkt des Maßregelungsverbot des unzulässig, wofür der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast zu tragen hatte.

Mit der Geltung des AGG hat sich die Beweissituation dramatisch zum Nachteil des Arbeitgebers verschlechtert. Sobald es dem Arbeitnehmer gelingt, Indizien vorzutragen, die eine Diskriminierung auch nur vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass eine Diskriminierung nicht vorgelegen hat. Nach dem AGG ist eine Benachteiligung nicht zulässig aus Gründen

- der Rasse
- des Geschlechts
- der ethnischen Herkunft
- der Religion
- der Weltanschauung
- der Behinderungen (oder Krankheit)
- des Alters
- oder der sexuellen Identität.

Muss der Arbeitgeber eine Abfindung zahlen?

Generell gilt, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine Abfindung zu bezahlen. Dies gilt natürlich immer, wenn er das Beschäftigungsverhältnis berechtigt kündigt. Und bei ungerechtfertigter Kündigung besteht der Arbeitsvertrag weiter. Allerdings treffen die Parteien oft eine Vereinbarung, um die Unsicherheit zu beseitigen und ein aufwändiges Gerichtsverfahren zu vermeiden oder schnell zu beenden.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer betriebsbedingten Kündigung die Zahlung einer Abfindung anbieten und die Zahlung davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer keine Klage gegen die Kündigung erhebt. Die angebotene Abfindung muss in diesem Fall jedoch mindestens 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Beschäftigungsverhältnisses betragen.

Macht der Arbeitgeber von der Möglichkeit keinen Gebrauch, gibt es für den Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung Klage zu erheben, um in den Genuss einer Abfindung zu kommen.

Wichtig in diesem Zusammenhang: Etwa 80% aller Kündigungsschutzklagen, die zur Entscheidung gelangen, gehen für den Arbeitgeber verloren. Die Konsequenz ist, dass das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht und der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Lohn nach zu zahlen. Um dieses Risiko zu vermeiden, sind viele Arbeitgeber bereit, eine Abfindung anzubieten. Da dieses Risiko jedoch nur bei einer rechtzeitigen Kündigungsschutzklage besteht, können Verhandlungen über eine Abfindung nur innerhalb der Klagefrist mit Erfolg geführt werden. Ist die Klagefrist erst einmal abgelaufen, gibt es für den Arbeitgeber keinen Anlass mehr, ein Risiko zu befürchten (siehe oben).

Wichtig in diesem Zusammenhang auch: Nur 0,78% der Arbeitnehmer, die einen Kündigungsschutzprozess gewonnen haben, kehren gegen den Willen des Arbeitgebers an den Arbeitsplatz zurück.

Wenn es einen Betriebsrat gibt...

... ist zu prüfen, ob der Betriebsrat vor der Kündigungserklärung angehört wurde und ob die Anhörung ordnungsgemäß war.

Das verlangt jedenfalls die Mitteilung der wesentlichen Kündigungsgründe und die Mitteilung der sozialen Erwägungen, die im Fall der betriebsbedingten Kündigung zur konkreten Auswahlentscheidung führten. Fragen Sie dem Betriebsrat nach Betriebsvereinbarungen. Gerade im Bereich betriebsbedingte Kündigungen gibt es oft Absprachen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, zum Beispiel über die Sozialauswahl, über Abfindungen usw. (Interessenausgleich und Sozialplan).

Was ist im Fall einer Kündigung zu beachten?

Zunächst ist für den Arbeitnehmer wichtig, dass er sich unverzüglich, möglichst sofort arbeitslos meldet. Die verspätete Meldung kann teilweise zum Verlust von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld führen.

Sämtliche Einwendungen gegen die Kündigung können nur innerhalb einer Frist von drei Wochen erhoben werden. Notwendig ist dazu unbedingt die Klageerhebung. Nach Ablauf der Frist sind die Einwendungen in der Regel ausgeschlossen. Nur in Ausnahmefällen wird das Arbeitsgericht die Klage nachträglich zulassen können.

Zahlreiche Tarifverträge und viele Arbeitsverträge beinhalten eine Klausel, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden müssen. Oft beginnen diese Fristen mit der Beendigung des Arbeitsvertrages. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass diese Fristen eingehalten werden. Ansprüche auf Zahlung von (Überstunden-)Vergütung, Urlaubsabgeltung, Jahressonderzahlungen und ähnliches sind sonst unwiederbringlich verloren.

Als Arbeitnehmer sollte man in diesem Zusammenhang unter keinen Umständen Schriftstücke unterzeichnen, ohne diese genau geprüft zu haben. U. U. werden durch die Unterschrift unbeabsichtigt/unerkannt Rechtsfolgen ausgelöst. Traurige Berühmtheit erlangte so manche "Ausgleichsquittung" die zum vollständigen Rechtsverlust des Arbeitnehmers geführt hat. Vorsicht ist geboten - wie bei jeder Unterschrift.