

Informationen zum Verhalten bei Kündigung

Zunächst sollten Sie beachten, dass eine Kündigung aus juristischer Sicht eine einseitige Erklärung ist. Es geht nicht darum, ob Sie mit einer Kündigung einverstanden sind oder nicht, ob Sie Ihr zustimmen können oder nicht, ob Sie ihr widersprechen wollen oder widersprochen haben. Die Kündigung wird einseitig durch eine Partei eines Vertrages erklärt, sie muss der anderen Partei nur "zugehen", d. h. Sie müssen von ihr (also dem Willen des Arbeitgebers, dass Arbeitsverhältnis beenden zu wollen) tatsächlich nur Kenntnis erlangen. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben die rechtliche Möglichkeit, dass Arbeitsverhältnis einseitig, also durch Kündigung, zu beenden.

Dadurch unterscheidet sich die Kündigung von einem Vertrag. Zu einem Vertrag gehören immer zwei Parteien, deren Wille übereinstimmen muss. Auf einer vertraglichen Ebene kann also nichts gegen Ihren Willen unternommen werden. Natürlich kann das Arbeitsverhältnis aber auch durch einen Vertrag beendet werden, hier spricht man von einem Aufhebungsvertrag, der aber vor allem dann problematisch ist, wenn Sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Leistungen vom Arbeitsamt beziehen wollen! In diesem Zusammenhang ist auch ein sog. Abwicklungsvertrag nicht unbedingt unproblematisch. Beachten Sie bitte hier unbedingt die unten angegebenen Informationen.

A. Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, sollten Sie folgende Verhaltensregeln beachten:

1. Grundsätzlich gilt, dass Sie sich nach Erhalt einer Kündigung umgehend beim Arbeitsamt arbeitslos bzw. arbeitsuchend melden sollten! Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe usw.) erhalten Sie erst ab Antragstellung, nicht automatisch ab dem Zeitpunkt Ihrer Kündigung. Ab 2002 gilt diese Verpflichtung der sofortigen Meldung aufgrund gesetzl. Regelung.

Dieser Hinweis gilt unabhängig davon, ob Sie möglicherweise unmittelbar eine Anschlussbeschäftigung finden oder nicht. Allenfalls dann, wenn sich ein neues Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt und Sie Ihren neuen Arbeitsvertrag rechtswirksam abgeschlossen haben, kann etwas anderes gelten. Bitte kontaktieren Sie uns, eine verbindliche Stellungnahme kann nur nach Prüfung der Einzelheiten Ihrer Angelegenheit gegeben werden.

Vor allem dann, wenn Sie eine außerordentliche Kündigung (landläufig "fristlose Kündigung" genannt) erhalten haben, ist dieser Hinweis unbedingt zu beachten!

2. Im Falle einer **ausserordentlichen ("fristlosen") Kündigung** müssen Sie damit rechnen, dass Sie zunächst vom Arbeitsamt **keine Leistungen** erhalten, sondern eine Sperrfrist verhängt wird, da das Arbeitsamt zunächst davon ausgeht, dass Sie Ihren Arbeitsplatz "selbstverschuldet" verloren haben (sonst wäre ja nicht aus ausserordentlichen Gründen gekündigt worden). Dies gilt unabhängig davon, ob die vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe tatsächlich zutreffend sind oder nicht, vorgeschoben oder sogar böswillig angegeben worden sind. Die Berechtigung der Kündigung wird verbindlich erst und nur durch das Gericht überprüft, die Arbeitsämter orientieren sich an den entsprechenden gerichtlichen Entscheidungen oder Vereinbarungen (z. B. Vergleich).

3. **Eine Kündigung ist sofort, spätestens innerhalb nach 3 (drei) Wochen nach Erhalt der Kündigung, beim Arbeitsgericht mit einer Kündigungsschutzklage anzugreifen!** Diese Frist ist unbedingt zu beachten! Eine Kündigung kann nur dann als unwirksam erklärt werden, wenn ein Arbeitsgericht dieses verbindlich feststellt, den Sachverhalt also nachgeprüft hat. Das Gesetz hat hier als einzige und ausschließliche Möglichkeit vorgesehen, dass man eine Klage gegen die Kündigung erhebt. Es nützt also nichts, der Kündigung zu widersprechen oder sich vom Arbeitgeber nach Erhalt einer Kündigung vertrösten zu lassen, dass man noch zu einer "Einigung" kommen oder "eine andere Lösung finden wird" wird, oder gar darauf zu hoffen, dass sich der Arbeitgeber die Sache anders überlegt.

Die Frist läuft ab dem Zeitpunkt, ab dem sich die Kündigung in Ihrem "Herrschaftsbereich" befunden hat, sei es, dass Ihnen die Kündigung persönlich übergeben wurde, die Kündigung in

Ihren Briefkasten eingeworfen, sie Ihnen persönlich durch einen Boten überbracht worden ist oder Sie ein Einschreiben mit Rückschein erhalten, mit dem Sie den Empfang dieses Schreibens quittieren. Unerheblich ist, ob Sie in diesem Zeitraum krankgeschrieben sind oder sich im Urlaub befinden. Entscheidend ist der Zugang der Kündigungserklärung bei Ihnen, und "Zugang" bedeutet im juristischen Sprachgebrauch eben, dass Ihnen die Kündigung derart übermittelt worden ist, dass Sie Kenntnis von ihr nehmen konnten. Wird Ihnen die Kündigung persönlich überreicht, dann haben Sie unmittelbar die Möglichkeit, von ihr Kenntnis zu nehmen, gleiches gilt, wenn Ihnen die Kündigung in den Briefkasten geworfen wird, da sie auch auf diese Weise in Ihren "Herrschaftsbereich" gelangt ist.

Ab diesem Zeitpunkt läuft die Frist von drei Wochen. Wird die Kündigungsschutzklage auch nur einen Tag nach Ablauf dieser Frist zum Gericht gegeben, **ist die Kündigung wirksam und kann nicht mehr durch das Gericht überprüft werden; Ihr Arbeitsverhältnis ist beendet.** Die Frist läuft um 24 Uhr des letzten Tages der Dreiwochenfrist ab, eine etwa um 0:05 Uhr bei Gericht eingeworfene Klage ist daher verspätet! Bitte setzen Sie sich unbedingt mit uns in Verbindung, sodass Ihnen das entsprechende Datum, also der Ablauf der Dreiwochenfrist, verbindlich mitgeteilt werden kann.

4. Mit Übergabe der Kündigung wird vereinzelt von Arbeitgebern versucht, Ihr Recht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage auszuschließen (so genannte Ausgleichsquittung). Sie sollten in einem solchen Gespräch, indem Ihnen eine Kündigung überreicht worden ist oder mit einer Kündigung gedroht wird, nichts unterschreiben! Sie können und Sie dürfen sich immer Bedenkzeit erbitten, bevor Sie etwas unterschreiben. Schon die Formulierung, dass mit Ihrer Unterschrift "keine gegenseitigen Rechte und Pflichten" mehr bestehen, ist problematisch, vor allem wenn Sie denken, Sie quittieren hier lediglich die Rückgabe von Arbeitsmitteln, Dienstwagen usw..

B. Wenn Sie noch keine Kündigung erhalten haben, eine Kündigung aber droht, beachten Sie bitte folgendes:

Auch in dieser Situation gilt, möglichst keine Vereinbarungen, Quittungen usw. zu unterschreiben, sondern zunächst einen Rechtsanwalt zu konsultieren. Oft wird bereits im Vorfeld einer Kündigung versucht, mit dem betroffenen Arbeitnehmer eine "einvernehmliche", "gütliche" Einigung zu finden, also einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Bitte beachten Sie, dass wir aus anwaltlicher Sicht einen Aufhebungsvertrag grundsätzlich ablehnen müssen, vor allem bei absehbarem Bezug von Arbeitslosengeld!

Da ein solcher Aufhebungsvertrag weitreichende sozialrechtliche Konsequenzen haben kann (Sperrfrist beim Arbeitsamt usw.), kann wiederum nur geraten werden, sich unbedingt mit einem Rechtsanwalt zu beraten. Auch der Abschluss eines sog. **Abwicklungsvertrages** - der u.U. auch im Hinblick auf die Arbeitsverwaltung problematisch sein kann - sollte nur nach anwaltlicher Rücksprache erfolgen.

C. Die Kosten einer Kündigungsschutzklage können erheblich sein. Eine **Rechtsschutzversicherung** ist in diesem Fall sehr von Vorteil. Im Arbeitsgerichtsprozess gilt die Besonderheit, dass in der ersten Instanz **jede Partei ihre Kosten selbst trägt**. Sie müssen Ihren Rechtsanwalt daher selbst bezahlen. Nähere Auskünfte zu den Kosten geben wir Ihnen auf Anfrage gerne.

Haftungsausschluss: Für die Richtigkeit dieser Informationen wird keinerlei Gewähr und Haftung übernommen. Allgemeine Informationen ersetzen keine individuelle Rechtsberatung. Berücksichtigt ist der Rechtsstand 2002. Änderungen der Rechtslage sind individuell über eine Rechtsberatung zu erfragen. Es handelt sich um eine Information der Anwaltskanzlei Feinen, www.kanzlei-feinen.de, Engelbertstr. 16-26, 50674 Köln, Tel. 0221-2336400