

Richtiges Verhalten bei einer Kündigung

Wer eine Kündigung vom Arbeitgeber bekommt, ist oft erst mal überrascht und weiß nicht recht, wie hierauf zu reagieren ist. Dabei kann es zum Teil entscheidende Vorteile bringen, hier richtig zu handeln. Es muss noch vorausgeschickt werden, dass Tarifverträge einzelne Bereiche anders regeln können.

Die Wirksamkeit einer Kündigung hängt von mehreren Umständen ab. Zunächst ist die „ordentliche“ Kündigung, also mit einer Frist zum Ende des Arbeitsvertrags, von der „fristlosen“ Kündigung zu unterscheiden.

Für eine fristlose Kündigung braucht der Arbeitgeber einen triftigen Grund, der so schwer liegen muss, dass es ihm nicht zugemutet werden kann, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu warten. Sobald er diesen Grund kennt, hat der Arbeitgeber zwei Wochen Zeit, zu kündigen. Danach bleibt ihm nur eine ordentliche Kündigung.

Diese ist der Regelfall. Der Arbeitgeber muss dann eine Frist zwischen der Kündigung und dem Ende des Arbeitsvertrages berücksichtigen. Wenn sich der Arbeitgeber in der Probezeit befindet, sind das zwei Wochen. Kürzer geht es auch in der Probezeit nur bei einem wichtigen Grund.

Wenn das Arbeitsverhältnis jünger als zwei Jahre ist, beträgt die Frist vier Wochen bis zum nächsten 15. oder Monatsende, je nach dem, was zuerst eintritt. Ab zwei Jahren ist die Frist ein Monat zum Monatsende, nach fünf Jahren zwei Monate zum Monatsende. Die Frist verlängert sich dann jeweils um einen Monat nach acht, zehn, zwölf und fünfzehn Jahren.

Ein Arbeitgeber, der mehr als zehn Vollzeitkräfte beschäftigt (wobei Aushilfen und Teilzeitkräfte anteilig eingerechnet werden) braucht auch außerdem einen sogenannten Kündigungsgrund, der in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder auf Seiten des Betriebs. Das kann von einer dauerhaften Krankheit (viele Monate, ein paar Wochen reichen nicht), dem sprichwörtlichen Entwenden silberner Löffel bis zu einem Wegfall des Arbeitsplatzes reichen.

In der Praxis ist es für den Arbeitgeber jedoch oft schwer, dies alles lückenlos nachzuweisen, so dass auch dann, wenn der Arbeitgeber einen Grund benennt noch offen ist, ob dies auch alles ausreicht.

Als Arbeitnehmer sollte man, wenn es um eine Kündigung geht, erst mal vorsichtig sein und insbesondere keine schriftlichen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen, bevor man sich nicht ausreichend informiert hat. Es ist kein Problem, eine Kündigung als „erhalten“ zu quittieren, weitere Unterschriften sollte man als Faustregel jedoch nicht leisten. Auch wenn statt einer Kündigung ein Auflösungsvertrag in Aussicht gestellt wird, sollte man erst mal eine Nacht darüber schlafen oder Kontakt mit dem Anwalt aufnehmen. Wenn der Arbeitgeber das nicht zugesteht und eine sofortige Unterschrift fordert, führt er möglicherweise etwas im Schilde.

Generell ist anzuraten, sich bei einer Kündigung anwaltlich beraten zu lassen. Dies insbesondere deshalb, weil die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage einzureichen nur für drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung besteht. Danach ist die Kündigung in jedem Fall wirksam, übrigens ohne ein Recht auf Abfindung oder ähnliches.

Ein „Recht“ auf Abfindung gibt es im Arbeitsrecht ohnehin nicht. Die einzige Klagemöglichkeit im Falle einer Kündigung ist die, die Kündigung für unwirksam zu erklären, mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag weiterläuft.

In der Praxis sieht es allerdings so aus, dass in den allermeisten Fällen vor dem Arbeitsgericht eine Vereinbarung getroffen wird, dass der Arbeitgeber eine Abfindung zahlt und das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Zur Höhe einer solchen Abfindung kann man an hessischen Gerichten von einer ganz groben Faustregel ausgehen: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit ein halbes Bruttomonatsgehalt. Seit kurzem ist diese Abfindung, die lange von der Lohnsteuer ausgeschlossen war, jedoch noch zu versteuern, so dass nicht der volle Betrag bei Ihnen ankommen würde.

Ergänzend ist noch anzumerken, natürlich nicht nur Arbeitgeber kündigen können, sondern auch Arbeitnehmer. Diese müssen im Falle einer ordentlichen Kündigung auch eine Frist von vier Wochen zum nächsten 15. oder Monatsende eingehalten werden. Diese Frist verlängert sich allerdings nicht mit längerer Betriebszugehörigkeit.

Ihr Marc Badock

Rechtsanwalt in der

Kanzlei Oberländer & Oberländer