

RA Dr. Dominic Gottier LL.M. | Staufstraße 35 | 60323 Frankfurt

Informationsschreiben zum Download

Link: dg@ra-gottier.de

Dr. Dominic Gottier LL.M.
Rechtsanwalt
Master of Business Administration
Data Protection Officer (univ.)

T +49 (0) 69 247523 650
F +49 (0) 69 2475232 652

Staufstraße 35
60323 Frankfurt am Main

Assistenz
info@ra-gottier.de

www.ra-gottier.de

12. Januar 2024

Der richtige Umgang mit einer arbeitgeberseitigen Kündigung

Wie verhalte ich mich, wenn ich eine Kündigung von meinem Arbeitgeber erhalten habe?

Diese Informationen richten sich an Arbeitnehmer, die eine Kündigung von ihrem Arbeitgeber erhalten haben. Ihr Zweck besteht darin, den Betroffenen eine erste eigenständige Bewertung ihrer rechtlichen Lage zu ermöglichen. Es ist jedoch ausdrücklich zu betonen, dass diese Informationen keinesfalls eine qualifizierte arbeitsrechtliche Beratung durch einen Rechtsanwalt ersetzen können oder sollen.

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wird – hinsichtlich der Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber – das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich jedoch stets auf alle Geschlechter.

I. Grundlegendes

1. Das Wichtigste zuerst: Die Klagefrist

Gegen eine schriftliche Kündigung muss grundsätzlich geklagt werden. Ein außergerichtliches Vorgehen ist in alle Regel kein geeignetes Mittel. Der Grund hierfür findet sich in § 4 KSchG. Danach muss ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (sog. „Kündigungsschutzklage“ oder „Kündigungsschutzverfahren“).

Versäumt er diese Frist, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

Hinweis:

Es kommt hierbei nicht auf die Frage an, ob die Kündigung gerechtfertigt war oder nicht. Es müssen auch keine Kündigungsgründe vorliegen. Eine schriftliche Kündigung, gegen die sich ein Arbeitnehmer nicht wehrt, wird 3 Wochen nach dessen Zugang wirksam.

Was Sie tun sollten:

Wenn Sie eine Kündigung erhalten, ist Eile geboten. Sie sollten sich umgehend an einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht wenden (zu den Gründen siehe „III.“). Die erste wichtige Information für diesen: **Wann haben Sie die Kündigung erhalten**

2. Was bedeutet eigentlich „Zugang“ der Kündigung?

Die juristische Antwort lautet:

Eine verkörperte Willenserklärung (beispielsweise eine schriftliche Kündigung) geht zu, wenn sie so in den Machtbereich des Empfängers (Arbeitnehmer) gelangt, dass er von ihr Kenntnis nehmen kann oder unter normalen Umständen mit der Kenntnisnahme zu rechnen ist.

Tatsächlich bedeutet dies:

Die Kündigung geht grundsätzlich zu, wenn sie dem Arbeitnehmer persönlich übergeben wird oder in seinem Briefkasten landet. Welches Datum auf der Kündigung steht oder zu welchem Datum das Arbeitsverhältnis beendet werden soll ist irrelevant.

Achtung:

Eine Kündigung gilt auch als zugegangen, wenn sie dem Arbeitnehmer, während dessen Urlaub in seinen Briefkasten eingeworfen wird. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer verreist ist und der Arbeitgeber hiervon Kenntnis hat (BAG, Urteil vom 24. Juni 2004 – 2 AZR 461/03)

Was Sie tun sollten:

Sie sollten ihren Briefkasten täglich leeren. Das oben genannte trifft nämlich grundsätzlich auf den Zugang sämtlicher Schreiben und nicht nur für Kündigungen zu. Sollten sie sich im Urlaub befinden, bitten Sie einen Bekannten oder einen Nachbarn ihren Briefkasten regelmäßig zu leeren und nach wichtigen Schreiben Ausschau zu halten.

Kündigungen werden deswegen meist persönlich übergeben oder sofern sie postalisch versendet werden, mittels Nachweises (beispielsweise Postzustellungsurkunde). Ist die Kündigung mittels Postzustellungsurkunde versendet worden, ist das auf dem Briefumschlag eingetragene Datum für Sie entscheidend. Heben Sie den Briefumschlag daher auf.

II. Rechtzeitig „arbeitssuchend“ und „arbeitslos“ melden

Eine Kündigung führt nicht automatisch zum Bezug von Arbeitslosengeld. Der Arbeitnehmer muss selbst tätig werden und entsprechende Fristen beachten. Tut er dies nicht, drohen ihm Sperrzeiten oder die Einstellung der Jobvermittlung.

Im Hinblick auf die erforderliche Meldung bei der Agentur für Arbeit muss „arbeitssuchend“ und „arbeitslos“ unterschieden werden. Für diese Meldungen gelten zudem unterschiedliche Fristen.

Vereinfacht ausgedrückt ist „arbeitssuchend“ wer sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, dieses jedoch bald endet. „Arbeitslos“ ist hingegen, wer sich in keinem Beschäftigungsverhältnis befindet.

§ 38 Abs. 1 SGB III schreibt dabei vor, dass sich Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor dem Ende Ihres Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden haben. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat er innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden.

Die Meldung als „arbeitslos“ hat am ersten Werktag, an welchem der Arbeitnehmer beschäftigungslos persönlich bei der Agentur für Arbeit zu erfolgen.

Achtung:

Die Meldung als „arbeitssuchend“ entbindet den Arbeitnehmer nicht von der Pflicht sich auch entsprechend „arbeitslos“ zu melden, sobald das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Was Sie tun sollten:

Wurden sie ordentlich (fristgemäß) gekündigt müssen sie sich 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei der Agentur für Arbeit, als „arbeitssuchend“ melden. Beträgt die Kündigungsfrist weniger als 3 Monate hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen zu erfolgen. Sollten sie im Anschluss an die Kündigungsfrist in kein neues Arbeitsverhältnis haben, müssen sie sich am ersten Werktag der Beschäftigungslosigkeit bei der Agentur für Arbeit als „arbeitslos“ melden.

Wurden sie hingegen außerordentlich (fristlos) gekündigt müssen sie sich am nächsten Werktag „arbeitslos“ und innerhalb von 3 Tagen „arbeitssuchend“ melden. Es empfiehlt sich jedoch die Meldung als „arbeitssuchend“ auch direkt am nächsten Werktag zu tätigen.

III. Dringende Empfehlung: Rechtsbeistand suchen

Wie bereits beschrieben muss ein Arbeitnehmer grundsätzlich Kündigungsschutzklage erheben, sofern er sich gegen eine Kündigung wehren will. Ein Arbeitnehmer kann zwar auch selbständig – ohne zur Hilfenahme eines Rechtsanwalts – Kündigungsschutzklage erheben. Dies ist jedoch nicht zu empfehlen. Ohne die erforderlichen Rechtskenntnisse wird eine Kündigungsschutzklage in aller Regel keinen Erfolg haben.

Kündigungen können aus den verschiedensten Gründen unwirksam, jedoch auch wirksam sein. Zudem sind in Bezug auf die Klageschrift verschiedenste formale Voraussetzungen zu berücksichtigen. Bei alledem besteht aufgrund der Klagefrist von 3 Wochen ein erheblicher Zeitdruck.

Was Sie tun sollten:

Suchen Sie sich einen geeigneten Rechtsanwalt für Arbeitsrecht, wenn Sie sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen wollen. Hierbei sollten sie bereits im Vorfeld die wichtigsten Unterlagen und Informationen zur Hand haben. Welche dies sind, erfahren sie unter dem nächsten Punkt.

IV. Wichtige Unterlagen und Informationen vorbereiten

Es empfiehlt sich, dass der gekündigte Arbeitnehmer bereits vor der Kontaktaufnahme mit dem Rechtsanwalt möglichst die wichtigsten Unterlagen und Informationen vorbereitet, da es gewisse Unterlagen und Informationen gibt, die stets – unabhängig vom sonstigen Sachverhalt – im Kündigungsschutzverfahren benötigt werden.

Was Sie tun sollten:

Im Besten Fall fertigen Sie bereits Kopien oder Scans der entsprechenden Unterlagen und übermitteln diese, zusammen mit den weiteren Informationen, an den Rechtsanwalt.

Bereiten Sie hierbei folgende Unterlagen und Informationen vor.

- Das Datum des Zugangs der Kündigung
- Das Kündigungsschreiben
- Etwaige Abmahnungen (falls vorhanden)
- Den Arbeitsvertrag (einschl. aller Änderungsverträge)
- Die letzten 3 Gehaltsabrechnungen
- Rechtsschutzversicherungsnummer (falls vorhanden)

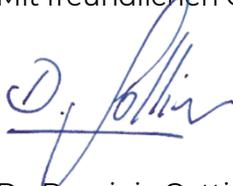
Hinweis zur Bedeutung der Rechtsschutzversicherung:

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist das Vorhandensein einer Rechtsschutzversicherung von besonderer Bedeutung, denn: nach § 12a ArbGG besteht in Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistand.

Das heißt: Auch wenn Sie mit der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Erfolg haben, muss Ihr Arbeitgeber Ihre Rechtsanwaltskosten nicht erstatten. Stattdessen haben Sie diese in jedem Fall selbst zu tragen.

Arbeitnehmer sollten daher, unabhängig davon, ob Sie eine Kündigung erwarten, eine entsprechende Rechtsschutzversicherung abschließen, denn das oben genannte Kostentragungspflicht trifft nicht nur auf Kündigungsschutzverfahren zu, sondern auf sämtliche arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Urteilsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Dominic Gottier LL.M.

Rechtsanwalt
Data Protection Officer (univ.)