

CHECKLISTE KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Geht dem Arbeitnehmer die Kündigungserklärung für sein Arbeitsverhältnis zu, ist dies häufig zunächst ein Schock. Dieser Schock entbindet den Arbeitnehmer aber nicht davon, rechtzeitig die gesetzlich vorgesehenen Schritte einzuleiten, um seine Rechte im Fall einer Kündigung auch gerichtlich geltend zu machen. Die folgende Checkliste bietet eine erste Kontrollmöglichkeit für den Arbeitnehmer, ob es Sinn hat, hier Klage nach dem Kündigungsschutzgesetz zu erheben. Diese Checkliste erfaßt längst nicht alle Einzelfragen im Zusammenhang mit diesem Problemkomplex (was etwa ist zu tun, wenn der Arbeitnehmer bei Einwurf der Kündigung in den Briefkasten im Urlaub war und seit Einwurf viel Zeit verstrichen ist?), gibt aber eine erste Kontrolle, ob der Arbeitnehmer in den Genuß des gesetzlichen Kündigungsschutzes kommen kann.

Die Unterpunkte 4) - 6) sind zumeist aus der Kündigungserklärung allein gar nicht nachvollziehbar; sie sollten aber bei der Frage der Erfolgsaussicht einer Kündigungsschutzklage immer im Auge behalten werden.

Zugleich ist an dieser Stelle noch ein populärer Irrtum aufzuklären: es ist keineswegs so, dass bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses immer eine Abfindung gezahlt wird. Der Arbeitgeber kann zugleich mit der Kündigungserklärung ein Abfindungsangebot machen (das aber bestimmten gesetzlichen Vorgaben entsprechen muß) oder aber die Abfindung ist das Ergebnis eines Kündigungsschutzprozesses (dessen weiteres Ergebnis dann aber auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist). Das bedeutet, der Arbeitgeber bietet freiwillig eine Abfindung an, oder der Arbeitnehmer erstreitet sich diese vor Gericht oder es gibt eben keine Abfindung.

1) Wann ist die schriftliche Kündigungserklärung bei dem Arbeitnehmer eingegangen?

Der Zugang dieser Erklärung löst die 3-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage aus; ist diese Frist verstrichen, wird es mit gerichtlichem Kündigungsschutz sehr schwer.

- War die schriftliche Kündigung das Original der Erklärung und war sie unterschrieben? (Schriftformerfordernis nach § 623 BGB)
- War der Unterzeichner des Kündigungsschreibens zur Abgabe dieser Erklärung bevollmächtigt (personalverantwortlich oder durch Vollmacht ermächtigt)?

2) Bestand das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate?

3) Hatte der kündigende Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer (bzw. mehr als 5 Arbeitnehmer mit Stand vom 31.12.2003)?

4) Ist im Kündigungsschreiben ein Kündigungsgrund angegeben?

Der Arbeitgeber muß im Kündigungsschreiben keinen Grund angeben, wohl aber ggf. vor Gericht. Ist aber schon im Kündigungsschreiben ein Grund angegeben wurde, läßt sich leichter abschätzen, welche Erfolgsaussichten eine Klage hat.

5) Wenn die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt wird:

- Hat eine sog. Sozialauswahl stattgefunden ?
- Ist diese korrekt durchgeführt worden?

6) Existiert im kündigenden Betrieb ein Betriebsrat?

- Ist dieser ordnungsgemäß angehört worden?