

ruf & Karriere

Kündigung: Was tun?

Widerspruchsfristen, Anwaltskosten, Ansprüche auf Arbeitslosengeld: Beschäftigte müssen bei betriebsbedingten Kündigungen auf viele Dinge achten.

VON ULRIKE WINTER

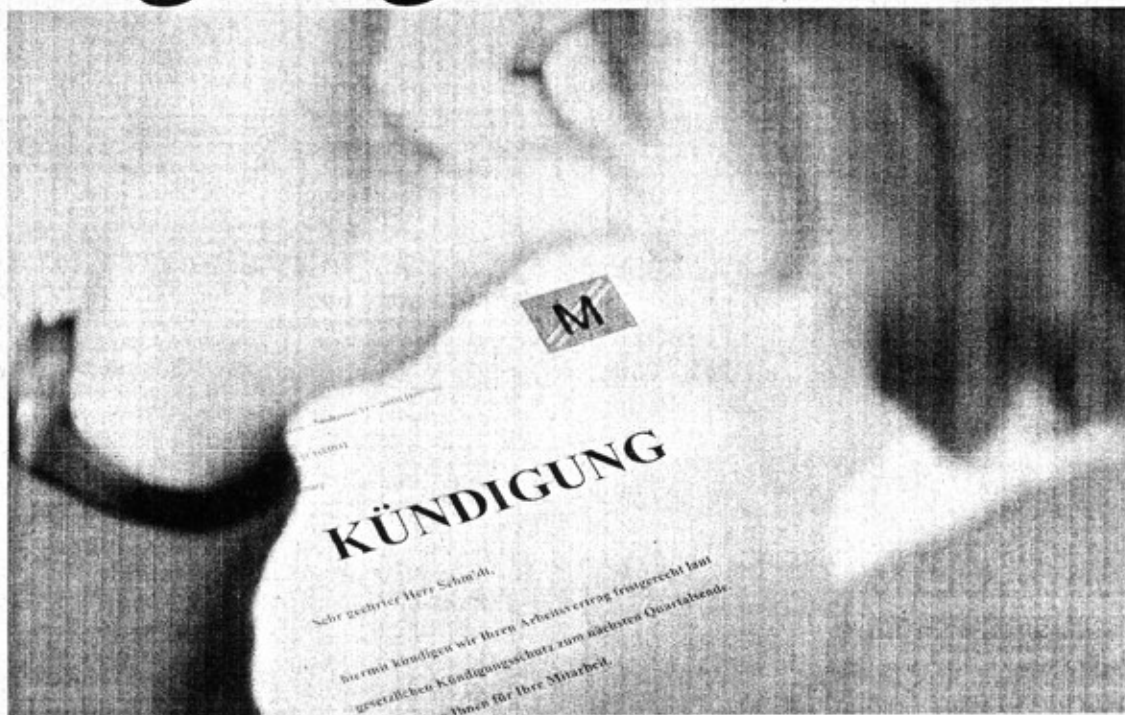
Bis zu 1,68 Millionen Deutsche sind in Kurzarbeit, die Aussichten auf Herbstbelegung bescheiden. Spätestens nach der Wahl, so vermuten Experten, wird die Zahl der Arbeitslosen von derzeit 3,47 Millionen steigen. Was betroffene Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen tun können:

1. Prüfen, ob die Kündigung gerechtfertigt ist

Eine betriebsbedingte Kündigung ist rechtmäßig, wenn eine unternehmerische Entscheidung zum Arbeitsplatzabbau geführt hat – der Arbeitgeber eine Abteilung geschlossen oder die Produktion umstrukturiert hat etwa. Außerdem Voraussetzung: Der Chef kann den Mitarbeiter nicht an anderer Stelle im Unternehmen beziehungsweise an einem anderen Standort weiterbeschäftigen und hat eine fehlerfreie Sozialauswahl getroffen.

2. Prüfen, ob die Kündigung gültig ist

„Viele Kündigungen sind auf Grund von Formfehlern unwirksam“, sagt Joachim Piezynski, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf. Eine Kündigung muss als schriftliches Original zugestellt und vom Geschäftsführer, Vorstand oder Inhaber unterschrieben worden sein. Unterzeichnet zum Beispiel ein Prokurist, ist sie nur gültig, wenn er laut Handelsregister alleinige Vertretungsbefugnis hat. Zudem muss die gesetzliche, tarifliche oder vertragliche Kündigungsfrist eingehalten



Entlassen Noch bevor der Schock verdaut ist, muss sich der Mitarbeiter um viele Dinge kümmern.

FOTO: KEYSTONE / SCHULZ

werden. Formal ungültige Kündigungen sollte der Beschäftigte wenn, dann unverzüglich zurückweisen, sagt Piezynski: mit einem Schreiben, das drei Tage nach Erhalt der Kündigung wieder beim Arbeitgeber ist.

3. Kündigungsschutzklage einreichen

Ist eine Kündigung nicht gerechtfertigt – und hat der Beschäftigte keinen Aufhe-

bungsvertrag unterschrieben – kann er eine Kündigungsschutzklage anstrengen. Diese muss drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Gericht eingehen. Wichtig: Die Frist gilt auch, wenn der Mitarbeiter krank oder verreist ist.

4. Weiterbeschäftigung beantragen

Wer um seinen Job kämpfen will, sollte darauf bestehen, nach der Kündigung weiterzu-

arbeiten. „Soweit nichts anderes vereinbart ist, hat jeder Beschäftigte das Recht, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigt zu werden“, sagt Arbeitsrechtsexperte Piezynski. Gibt es einen Betriebsrat, der vor Ausspruch der Kündigung Widerspruch dagegen eingelegt hat, darf der Beschäftigte bis zum Ende eines möglichen Kündigungsschutzverfahrens weiterarbeiten – und Gehalt verlangen. Ausnahme: Die Weiterbeschäftigung ist nicht möglich, etwa, weil der Betrieb geschlossen wurde. Piezynski: „Den Anspruch auf Weiterbeschäftigung sollte der Arbeitnehmer zunächst in einem Schreiben an seinen Arbeitgeber erheben.“ Er lässt sich aber auch gerichtlich durchsetzen.

5. Abfindung verhandeln

Arbeitnehmer haben bei Kündigung keinen grundsätzlichen Anspruch auf Abfindung – es sei denn, der Betriebsrat hat einen Sozialplan verhandelt. Daneben müssen Abfindungen ausgehandelt werden. „Die Aussichten sind umso besser, je angreifbarer

die Kündigung ist“, sagt Rechtsanwalt Piezynski. Er rät davon ab, Angeboten des Arbeitgebers vorschnell zuzustimmen. Auf das Arbeitslosengeld werden Abfindungen nur unter bestimmten Umständen angerechnet: „Abfindungen interessieren uns nur, wenn die Kündigungsfristen des Beschäftigten nicht eingehalten wurden“, sagt Karin Wältermann von der Bundesagentur für Arbeit (BA). Wie hoch der Anteil der Abfindung ist, der angerechnet wird, hängt vom Alter und von der Betriebszugehörigkeit ab.

6. Arbeitssuchend melden

Um Arbeitslosengeld I zu bekommen, müssen sich Arbeitnehmer drei Monate vor Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der BA arbeitssuchend melden. Ist die Kündigungsfrist kürzer, gilt eine Frist von drei Tagen. „Zunächst reicht es, sich telefonisch oder online zu melden“, sagt Karin Wältermann. Lässt der Gekündigte diese Frist verstreichen, zahlt die BA unter Umständen kein Arbeitslosengeld.

Anwaltskosten

(uw) Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zahlt jede Partei ihren Anwalt selbst – unabhängig vom Ausgang der Auseinandersetzung. Eine erste Beratung beim Anwalt kostet, sofern nichts anderes vereinbart ist, maximal 190 Euro netto. Eventuell kommt eine Auslagenpauschale von 20 Euro netto dazu. „Diese maximale Gebühr gilt, wenn der Mandant Arbeitnehmer ist, also nicht selbst als Unternehmer oder Freiberufler auftritt“, sagt Udo Henke, Gebühren-

rechtsexperte beim Deutschen Anwaltverein.

Die Anwaltskosten bei einer Kündigungsschutzklage hängen vom Einkommen des Klägers ab. Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der monatlich 3500 Euro brutto verdient, zahlt 1588,65 Euro brutto – wenn das Gericht urteilt. Kommt es zum Vergleich, sind es 2214,59 Euro brutto. „Wer eine Rechtsschutzversicherung abschließt, sollte darauf achten, dass die Police Arbeitsschutz abdeckt“, sagt Henke.