

MERKBLATT KÜNDIGUNG + KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Kündigung erhalten – was ist wichtig?

Falls Ihr Arbeitgeber Ihnen eine **schriftliche Kündigung** persönlich übergeben oder Ihnen zugeschickt hat, müssen Sie handeln. Sie haben evtl. schon mit einem solchen Schritt gerechnet und sind vorbereitet, evtl. jedoch auch nicht.

Sofern Sie sich gegen diese Kündigung wehren möchten, müssen Sie dies unter Einhaltung einer **Frist von 3 Wochen** in der richtigen Form tun. Notieren Sie bitte unbedingt das Datum, an welchem Sie die Kündigung erhalten haben.

Es ist eine sogenannte **Kündigungsschutzklage** zu erheben. Diese muss vor Ablauf der Frist bei dem **zuständigen Arbeitsgericht eingereicht** sein. Die Frist beginnt mit dem Zugang des Kündigungsschreibens und **kann unter keinen Umständen verlängert werden**.

Bei Mandatserteilung benötige ich **einige Informationen** von Ihnen:

- Das Kündigungsschreiben
- Ihr Arbeitsvertrag mit allen Ergänzungen
- Bei Betrieben mit mehreren Standorten: Ihr Arbeitsort
- Etwaige Abmahnungen
- Gibt es einen Betriebsrat, wurde er angehört?
- Einige Lohn-/Gehaltsabrechnungen; mindestens 3-6 sind hilfreich
- Information über Urlaubs-/Weihnachtsgeld, 13. Gehalt, Sonderzahlungen
- Information über Ihre persönliche Situation (Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung, ...)
- Wichtig ist die Anzahl der Mitarbeiter in Ihrem Betrieb (ohne Auszubildende), da einige Vorschriften zum Kündigungsschutz erst ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl anwendbar sind
- Sofern eine Rechtschutzversicherung mit Arbeitsrechtsschutz besteht: die Deckungszusage oder die Vertragsdaten



Unabhängig von arbeitsrechtlichen Überlegungen/Verfahren, sind Sie verpflichtet, sich umgehend, innerhalb von 3 Tagen, **bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden**. Dort erhalten Sie auch die erforderlichen Antragsformulare.

Einen Termin zu einer persönlichen Besprechung können Sie gerne telefonisch vereinbaren oder per Email. **Beachten Sie bitte, dass ich ungefragt per Post übersandte Unterlagen nicht bearbeite, keine Fristen überwache und ohne vorherige Besprechung keine Mandate übernehme!**

Anwaltliche Kosten entstehen bei einer ersten Beratung über die Angelegenheit. In der Regel betragen die Kosten zwischen ca. € 200,- und € 250,- inkl. MwSt. Im Rahmen der Beratung wird geklärt, ob ein Rechtsstreit möglich und mit welchem konkreten Ziel zu führen ist.

Die Kündigungsschutzklage

Mit der Kündigungsschutzklage (**Frist 3 Wochen**, s.o.!) wird beim zuständigen Arbeitsgericht die Feststellung beantragt, dass Ihr Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht. Ziel ist also nicht eine Beendigung durch Abfindungszahlung sondern der **Versuch, den Arbeitsplatz zu behalten**.

Das Arbeitsgericht wird in der Regel innerhalb kurzer Zeit einen sogenannten „**Gütetermin**“ bestimmen und die beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses zu diesem Termin einladen. Häufig findet der Termin innerhalb von 3-4 Wochen statt.

Ziel des Gütetermins ist es, herauszufinden, ob welche Argumente jede Seite für ihren Standpunkt hat und ob nicht doch noch eine Einigung gefunden werden kann. Der Arbeitgeber kann z.B. einsehen, dass die Kündigung falsch oder voreilig war und diese dann „zurücknehmen“ indem er erklärt, keine Rechte mehr daraus herleiten zu wollen. Es bleibt dann alles beim Alten.

Möglich ist es jedoch auch, über eine **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** zu sprechen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Gründe für die Kündigung zu erklären. Sollte es eine Einigung, z.B. durch Abfindungszahlung u.a. geben, wird das Arbeitsverhältnis beendet.

Kommt es im Gütetermin zu keiner Einigung, wird das Arbeitsgericht ggf. Hinweise geben für das weitere Verfahren und den Parteien **Fristen setzen für schriftlichen Vortrag**. Es ist dann alles vorzubringen, was die eigene Position stützt.

Nachfolgend findet ein sogenannter „**Kammertermin**“ statt. Der Termin heißt deshalb so, da neben dem Hauptberuflichen „Vorsitzenden“ Arbeitsrichter noch zwei Schöffen beteiligt sind. In diesem Termin wird das bis dahin erfolgte Vorbringen erörtert. Ggf. werden Zeugen gehört. In der Regel wird im Anschluss an den Kammertermin – sollte nicht doch noch eine Einigung zustande kommen – eine Entscheidung durch das Gericht getroffen.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist in der Regel das **Rechtsmittel der Berufung** gegeben. Dann wird der Rechtsstreit beim Landesarbeitsgericht in 2. Instanz weitergeführt und es wird ggf. erneut verhandelt. Am Ende trifft das Landesarbeitsgericht – sollte es nicht dort zu einer Einigung noch kommen – seine Entscheidung.

Unter bestimmten Umständen ist dann noch die Revision zum Bundesarbeitsgericht möglich.

Was kostet der Rechtsstreit?

Für die Tätigkeit im Verfahren werden Kosten nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) fällig. Sie richten sich nach dem sog. Streitwert. In Kündigungsschutzverfahren berechnet sich der Streitwert aus dem dreifachen Brutto-Monatseinkommen. Kommen weitere Anträge hinzu, z.B. auf Weiterbeschäftigung, Erteilung eines Zeugnisses oder auf Zahlung von Gehalt, erhöht sich der Streitwert jeweils.

Eine Besonderheit des Arbeitsgerichtsverfahrens ist, dass im Urteilsverfahren der 1. Instanz – anders als im Zivilverfahren – die **Parteien grundsätzlich ihre Anwaltskosten selbst tragen**, unabhängig vom Unterliegen bzw. Obsiegen der Parteien. Es besteht (bei Bedürftigkeit) die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe zu beantragen.