

Überlegungen zur Vorgehensweise nach Erhalt einer Kündigung

In der anwaltlichen Beratung des Mandanten zur Vorgehensweise nach erfolgter Kündigung wird unabhängig von der rechtlichen Beurteilung der Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung die persönliche Situation und weitere Lebensplanung des Mandanten eine wesentliche Rolle einnehmen. Unterschiedliche Mandanten haben unterschiedliche Lebensplanungen und Ziele. Daher muss der Rechtsanwalt zur Verfolgung und bestmöglichen Durchsetzung dieser Ziele maßgeschneidert vorgehen. Es gibt keine einheitliche, für jeden Mandanten passende Vorgehensweise, gleichfalls nicht den stets passenden Muster-Aufhebungsvertrag.

Entscheidend ist daneben, dass im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung Fehler vermieden werden. Es gibt aus juristischer Sicht teils irreparable Versäumnisse, die eine effektive und am Mandantenziel orientierte Vorgehensweise schlichtweg unmöglich machen. Vereinfacht gesagt: Der Mandant hat keine Chance gegen die Kündigung Erfolg versprechend vorzugehen oder seine Ziele zu erreichen, wenn im Vorfeld entscheidende Fehler begangen wurden. Dieser Beitrag dient dazu, auf einige dieser Probleme und Fehler aufmerksam zu machen. Rechtlicher Rat bleibt stets einzuholen; dies sollte Ihnen allein ihr Arbeitsplatz bzw. ihre weitere Lebensplanung wert sein.

1. Kündigungsschutzklagefrist nach §§ 4, 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Gemäß § 4 S. 1 KSchG muss ein Arbeitnehmer, wenn er sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als wirksam. Diese Konsequenz ist dramatisch und kann vereinfacht auf den Nenner gebracht werden: wer sich nicht fristgerecht wehrt, hat vor Gericht selbst dann keine Chance, wenn es für die Kündigung keinen Grund gab, sie eigentlich unwirksam ist.

Daher gilt dringend anzuraten, im Falle des Erhalts der Kündigung sofort einen Rechtsanwalt einzuschalten. Dadurch werden Fehler in der Fristberechnung entschärft, daneben dem Anwalt die erforderliche und angemessene Zeit eingeräumt, zusammen mit dem Mandanten ein Konzept und ein Ziel zu erarbeiten, das es fortan zu verfolgen gilt. Diese Frist gilt für alle Formen der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung, also für ordentlich fristgebundene und außerordentlich fristlose Kündigungen sowie Änderungskündigungen. Gleichfalls unerheblich ist, wie viele Mitarbeiter der Betrieb beschäftigt oder wie lange der Gekündigte dem Betrieb angehört.

2. Ablauf der Kündigungsfrist und Sonderfall der Wiederholungskündigung

Im Falle der ordentlich fristgebundenen Kündigung wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht sofort vollzogen, sondern erst nach Ablauf der (tariflichen, vertraglichen oder gesetzlichen) Kündigungsfrist, die im Kündigungsschreiben benannt ist. Solange bestehen alle bisherigen Rechte (Lohnanspruch) und Pflichten (Arbeitsleistung) aus dem Arbeitsverhältnis fort.

Eine Vertragsverletzung, die zu einer neuerlichen Kündigung führen kann, wäre gegeben, wenn der Arbeitnehmer nach ausgesprochener Kündigung aus Verärgerung oder ähnlichen Gründen die Arbeit sofort oder im Laufe der Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist niederlegt. Dies kann eine außerordentlich fristlose Kündigung rechtfertigen mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet wird.

Dem Arbeitnehmer ist dringend abzuraten, in der Zeit nach erfolgter Kündigung vertragsuntreu zu werden. Er ist verpflichtet, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter seine Arbeitsleistung zu erbringen. Etwas anders gilt nur, wenn der Arbeitgeber ihn ausdrücklich von der Arbeitsverpflichtung freistellt oder sich beide Vertragspartner darüber einig sind, dass der Arbeitnehmer nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen braucht.

Sollte es im Zeitraum nach ausgesprochener Kündigung zu einer oder mehreren weiteren Kündigungen kommen, unabhängig vom zugrunde liegenden Sachverhalt, muss dies zwingend und sofort dem eingeschalteten Rechtsanwalt mitgeteilt werden, um nicht ein Fristversäumnis im Sinne der §§ 4, 7 KSchG zu riskieren. Dies gilt selbst dann, wenn es sich scheinbar um die gleiche Kündigung mit gleichem Sachverhalt handelt, die bereits ausgesprochen wurde (sog. Wiederholungskündigung).

3. Gespräche über Abfindung und Beendigung

Im Vorfeld oder im Anschluss an eine ausgesprochene Kündigung kann es zu Gesprächen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen. Diese sind meist darauf gerichtet, dem Arbeitnehmer eine Abfindung dafür zu zahlen, dass er der Beendigung zustimmt und keine Kündigungsschutzklage erhebt.

Solche Auflösungsvereinbarungen sind ein geeignetes Mittel, das Arbeitsverhältnis effektiv, planungssicher und für beide Seiten angemessen zu beenden. Entgegen der landläufigen Meinung zieht der Abschluss eines Auflösungsvertrages für den beteiligten Arbeitnehmer nicht zwangsläufig eine Sperrzeit der Agentur für Arbeit nach sich. Die Agentur für Arbeit wird allerdings eine Sperrzeit verhängen, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig im Sinne des § 159 Abs. 1 S. 2 SGB III verhalten hat. Das kann beispielsweise angenommen werden, wenn ein aufgrund tariflicher Bestimmungen ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund einen Aufhebungsvertrag unterschreibt.

Hat der Abschluss des Aufhebungsvertrages dagegen einen plausiblen Hintergrund, kann ein versicherungswidriges Verhalten ausgeschlossen sein und damit keine Grundlage für eine Sperrzeit bestehen. Dies kann beispielsweise vorliegen, wenn der Arbeitnehmer gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und daher auf ärztliches Anraten die Beendigung sucht oder wenn der Arbeitnehmer in Vermeidung einer aufgrund aktuell in seiner Abteilung betriebenen Personalabbaus, bei dem er für eine betriebsbedingte Kündigung vorgesehen war, einen Aufhebungsvertrag abschließt.

Auch vor dem Hintergrund einer zu vermeidenden Sperrzeit ist jedem Arbeitnehmer vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages dringend anzuraten, anwaltlichen Rat einzuholen. Es gibt gewisse Ausschlusskriterien, die unweigerlich zu einer Sperrzeit führen, so dass bei der Formulierung und beim Regelungsinhalt des Aufhebungsvertrages juristischer Sachverstand gefragt ist, und sich besondere Sorgfalt auszahlt. Ist erst einmal ein Streit mit der Agentur für Arbeit wegen einer Sperrzeit entfacht, ist es zu spät. Allein die zu erwartende Verfahrensdauer des Rechtsstreits zur Anfechtung des Bescheids vor den Sozialgerichten macht den Mandanten - unabhängig vom rechtlichen Ausgang- zum tatsächlichen Verlierer.

Sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber nach erfolgter Kündigung Verhandlungen über einen Aufhebungs- (richtigerweise Abwicklungsvertrag) führen, müssen Sie weiterhin die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG beachten. Mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit wird der Arbeitgeber entgegen vorheriger Ankündigung nach Ablauf der Klagefrist keinerlei Zugeständnisse mehr machen, wenn nicht die Klage eingereicht wurde – warum sollte er auch, seine Kündigung gilt als rechtswirksam.

4. Arbeitslosmeldung und Arbeitssuche

Unabhängig von der rechtlichen Beurteilung der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung und unabhängig von dem Umstand, ob ein Rechtsanwalt zur Klageerhebung beauftragt wird oder nicht, hat der betroffene Arbeitnehmer gemäß §§ 38, 141 SGB III die Obliegenheit, sich gegenüber der Agentur für Arbeit unverzüglich innerhalb von drei Tagen arbeitslos zu melden, will er nicht seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld gefährden.

Weiterhin sollte der Arbeitnehmer nach ausgesprochener Kündigung unabhängig von seinen Erfolgchancen einer Kündigungsschutzklage Bestrebungen nach einer beruflichen Neuorientierung vornehmen. Es wäre fahrlässig und praxisfremd, wenn sich der Arbeitnehmer allein darauf verlässt, dass der Kündigungsschutzprozess erfolgreich geführt bzw. eine Einigung mit dem Arbeitgeber gefunden wird, die ihn ausreichende Zeit absichert. Die ernsthafte Jobsuche bietet eine realistische Einschätzung der Marktchancen und des eigenen Marktwertes, daneben kann sie die Möglichkeiten der Zukunftsgestaltung und der erfolgreichen Prozessführung erweitern, damit wesentlichen Einfluss auf das Mandantenziel nehmen.

5. Betriebsrat und Weiterbeschäftigung

Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses, aber auch im Fall der Verhandlung eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrags wird von Bedeutung sein, ob für den Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt war, ein Betriebsrat gegründet ist und wie sich dieser zur Kündigung geäußert hat. Nach § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung anzuhören und hat die Möglichkeit, der Kündigung zu widersprechen.

Sollte die Anhörung des Betriebsrats unterblieben sein, ist die Kündigung bereits aus formalen Gründen unwirksam, § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG. Ist der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden, und hat dieser der Kündigung widersprochen, verhindert dies zwar nicht den Ausspruch der Kündigung, hat aber weitreichende Folgen. Nach § 102 Abs. 5 BetrVG kann der Arbeitnehmer Weiterbeschäftigung verlangen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzstreits. Wurde beispielsweise mit Ablauf einer dreimonatigen Kündigungsfrist am 05.09.2018 die Kündigung zum 31.12.2018 ausgesprochen und wird der Prozess gegen die Kündigung durch zwei Instanzen erst im Mai 2020 zum rechtskräftigen Abschluss gebracht, bleibt das Arbeitsverhältnis (Arbeit gegen Lohn) bis zum Mai 2020 bestehen.

6. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb in anderer Position oder Stellung

Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb desselben Betriebs oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Daher ist dem Arbeitnehmer anzuraten, auch über den Betriebsrat, der über freie Stellen im Betrieb informiert ist, Erkundigungen einzuholen, ob zum Zeitpunkt der Kündigung eine andere Stelle, die er mit seinen Qualifikationen hätte übernehmen können, frei ist/war.



Verantwortlicher im Sinne des Presserechts

rechtsanwalt | marco utsch

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München

E-Mail marcoutsch@email.de