

# Kündigung durch den Arbeitgeber?

## Worauf man im Fall der Fälle unbedingt achten sollte

**Hamburg (cc/pm).** Die noch immer häufigsten Fälle in der Arbeitsrechtsbearbeitung sind Fälle, in denen die Arbeitnehmer Kündigungen bekommen haben. Wenn der erste Schock überwunden ist, gilt es, die Kündigung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen zu lassen: Viele Kündigungen sind schon deshalb angreifbar und rechtlich unwirksam, weil Arbeitgeber häufig gravierende Fehler machen. Damit Betroffene in so einem Fall gewappnet sind, hier einige wichtige Hinweise.

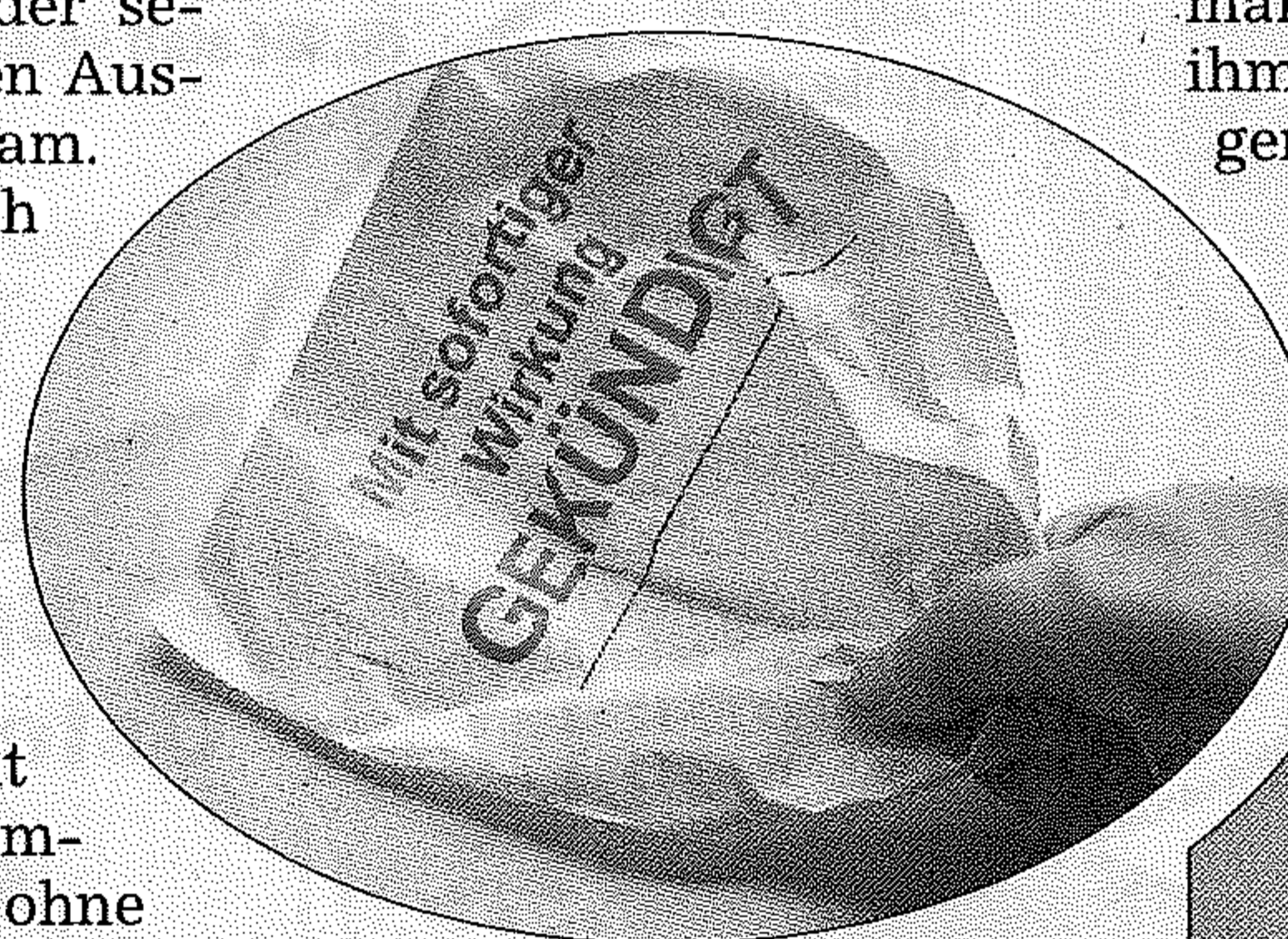
Kündigungen müssen immer schriftlich erfolgen. Mündlich ausgesprochene Kündigungen, wenn beispielsweise der Chef sagt, er wolle den Arbeitnehmer „hier nie wieder sehen“ oder bei ähnlichen Aussagen, sind unwirksam.

Dennoch muss auch dann eine Klärung der Situation stattfinden, damit der Arbeitgeber hinterher nicht einfach behaupten kann, der Arbeitnehmer sei aus eigenem Antrieb einfach nicht mehr zur Arbeit gekommen. Um dann auch ohne Arbeit den Lohnanspruch zu erhalten, muss der Arbeitnehmer handeln.

Wer eine schriftliche Kündigung erhalten hat, sollte rasch reagieren. Die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt nur drei Wochen ab Erhalt der Kündigung. Innerhalb dieser Frist muss eine vollständig abgefasste Klage beim Arbeitsgericht eingereicht worden sein. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als rechtswirksam. Das Sinnvollste ist, unverzüglich nach Erhalt der Kündigung einen Fachanwalt für Arbeitsrecht aufzusuchen. Unverzüglich nach Erhalt der Kündigung sollte man sich zudem beim zuständigen Arbeitsamt melden. Anderenfalls drohen Kürzungen des Arbeitslosengeldes.

Wenn man mindestens sechs

Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und der Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer hat, hat man häufig gute Chancen, die Kündigung



anzugreifen und einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder aber eine Abfindung zu erstreiten, da der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen im Einzelnen erklären muss, warum er erstens meint, gezwungen zu sein, überhaupt Arbeitnehmer zu kündigen und zweitens warum gerade es derjenige sein soll, der gehen muss. Dabei gelten die Grundsätze: Je länger ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, je älter er ist oder je mehr Unterhaltspflichten er hat, desto eher ist eine gegen ihn ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung unwirksam.

Aber auch bei Kündigungen, die erklärt werden, weil angeblich der Arbeitnehmer sich falsch verhalten hat, kann man vielfach mit Erfolg gegen die Kündigung vorgehen. In

den allermeisten Fällen kann auch bei einem Fehlverhalten nicht einfach so gekündigt werden, sondern der Arbeitnehmer muss vorher abgemahnt worden sein. Es muss ihm also schon einmal klar gemacht worden sein, dass das beanstandete Verhalten nicht hingenommen wird und im Wiederholungsfall zu einer Kündigung führen kann.



**Axel Steffen ist Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht. Weitere Informationen unter [www.familienanwalt-hamburg.de](http://www.familienanwalt-hamburg.de).**

Und auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber behauptet, der Arbeitnehmer könne die Arbeit nicht mehr verrichten, muss der Arbeitgeber sehr genaue Vorgaben beachten. Gibt es beispiels-

weise andere Beschäftigungsmöglichkeiten? Liegt die Erkrankung des Arbeitnehmers beispielsweise schon so lange vor, dass man tatsächlich sagen kann, der Arbeitnehmer kann die Arbeit auch in Zukunft nicht mehr verrichten? Gibt es Möglichkeiten, die Arbeitskraft wiederherzustellen?

Selbst wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich wirksam beendet worden sein sollte, gibt es dann im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses viele weitere Punkte zu regeln: Zu denken ist nur an die Ansprüche wegen der Abgeltung des Urlaubs, der nicht mehr genommen werden konnte, an die Auszahlung der Überstunden, an die Ausstellung eines guten Zeugnisses, an die Einhaltung der Kündigungsfrist und vieles mehr.

Nebenbei bemerkt: Auch die Entscheidungen des Arbeitsamtes sind häufig angreifbar, insbesondere wenn es um die Anordnung einer Sperrzeit bei Kündigungen oder um die Berechnung des Arbeitslosengeldes geht.

Die Bezahlung des Rechtsanwaltes kann in den allermeisten Fällen über die sogenannte Prozesskostenhilfe laufen. Denn häufig hat der Arbeitnehmer nur noch das Arbeitslosengeld, von dem er leben muss, so dass er meint, sich einen Anwalt gar nicht leisten zu können.

Für Sie in Rahlstedt und Billstedt

Familienrecht  
Arbeitsrecht  
Verkehrsrecht

Tel. 732 00 77  
MÖLLNER LANDSTR. 12  
22111 HAMBURG

RECHTSANWÄLTE

INGO SCHWARTZ-UPPENDIECK

WERNER HÖLCK

FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT  
MEDIATOR (DAA)

AXEL STEFFEN

FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

[www.familienanwalt-hamburg.de](http://www.familienanwalt-hamburg.de)