

Antwort: Die Kündigungsschutzklage

Die überwiegende Anzahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen ist rechtlich angreifbar. **Um die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen zu können, ist es erforderlich, Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.** Mit der Kündigungsschutzklage können Sie erreichen, dass die Unwirksamkeit der Kündigung vom Arbeitsgericht festgestellt wird.

Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb einer Frist von drei Wochen vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Der Lauf der Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung. Wird die Frist nicht gewahrt, wird die Kündigung bestandskräftig. Die Unwirksamkeit der Kündigung kann dann nicht mehr geltend gemacht werden. Von der Drei-Wochen-Frist gibt es allerdings zahlreiche Ausnahmen. Falls Sie die Frist also versäumt haben, sollten Sie sich unbedingt beraten lassen, ob Sie nicht doch noch etwas unternehmen können.

Falls Sie gar nicht mehr an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen: **Die überwiegende Zahl der Kündigungsschutzprozesse endet mit einem Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In dem Vergleich verpflichtet sich der Arbeitgeber, eine Abfindung an den Arbeitnehmer zu zahlen.**

Um in einem Kündigungsschutzprozess mit Erfolg eine Abfindung zu erstreiten, ist es in keiner Weise erforderlich, dass die Kündigung tatsächlich unwirksam ist. In vielen Fällen reicht schon ein für den Arbeitgeber nicht genau kalkulierbares Risiko, im Kündigungsschutzprozess zu unterliegen und den Arbeitnehmer eventuell weiter beschäftigen zu müssen, um den Arbeitgeber dazu zu bewegen, eine Abfindung zu zahlen und sich damit das Prozessrisiko „abkaufen“ zu lassen.

Wenn Ihnen gekündigt wurde, bestehen also vielleicht gute Aussichten, Ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Aber selbst dann, wenn Sie überhaupt nicht mehr an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen: Meinen Sie nicht, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht wenigstens eine Abfindung „schuldet“? Die Chancen, im Kündigungsschutzprozess eine Abfindung zu erstreiten, sind generell gut.

Kündigungsschutz

Dr. jur. Reinhard Hildebrandt
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Scharnhorstplatz 8
37154 Northeim
Telefon (05551)9761-0
Telefax (05551)9761-15
info@dr-hildebrandt.de
www.dr-hildebrandt.de

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht:

- ♦ Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- ♦ Kündigungsschutzverfahren/ Abfindungen
- ♦ Recht der leitenden Angestellten
- ♦ Entwurf/ Gestaltung von Arbeitsverträgen

Dr. Hildebrandt wurde im Jahr 1985 als Rechtsanwalt zugelassen und ist seitdem in Northeim als Anwalt tätig. Schon von Anfang an erfolgte eine Spezialisierung auf das Arbeitsrecht. Seit 2000 ist Dr. Hildebrandt als Fachanwalt für Arbeitsrecht zugelassen. Er bearbeitet überwiegend arbeitsrechtliche Mandate und vertritt speziell Arbeitnehmer in kündigungsschutzrechtlichen Angelegenheiten.



**Ausführliche Informationen
zum Kündigungsschutz:**

www.dr-hildebrandt.de

Dr. Hildebrandt
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für alle Fälle

Kündigungsschutz

Kündigung – was tun ?



**Arbeitsplatz oder Abfindung -
Ratgeber zum
Kündigungsschutz**

Dr. Hildebrandt
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für alle Fälle

Kündigung — was tun ?

Ihr Arbeitgeber hat Ihnen gekündigt? Oder gehen Sie davon aus, dass er Ihnen in Kürze die Kündigung aussprechen wird? Für die Mehrzahl der Arbeitnehmer hat die Kündigung einschneidende Konsequenzen: Verlust des Arbeitsplatzes, Verlust des Einkommens, nicht selten Arbeitslosigkeit bis hin zum sozialen Abstieg.

Was können Sie in dieser Situation unternehmen? Einfach nur zum Arbeitsamt gehen und sich arbeitslos melden.....? Eine Kündigung, gleichgültig aus welchem Grund sie ausgesprochen wurde, muss nicht in jedem Fall als unabwendbar hingenommen werden. Im Gegenteil:

Bei der Mehrzahl der Kündigungsfälle kann der Arbeitnehmer mit Aussicht auf Erfolg gegen die Kündigung vorgehen.

Für den Arbeitgeber ist es ein äußerst schwieriges Unterfangen, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen, den er nicht länger beschäftigen möchte. Dafür sorgen zahlreiche Arbeitnehmerschutzgesetze sowie die höchstrichterliche Rechtsprechung. Die Hürden, die der Arbeitgeber überwinden muss, um seine Kündigung „durchzubringen“, sind so zahlreich und vielgestaltig, dass eine **Vielzahl von arbeitgeberseitigen Kündigungen rechtlich überhaupt nicht haltbar** ist. Dies gilt häufig sogar für Fälle, in denen der Arbeitnehmer selbst seine Position für chancenlos hält, weil er die Möglichkeiten, die ihm das Kündigungsschutzrecht bietet, nicht kennt.

Mit Hilfe des Kündigungsschutzrechts kann in manchen Fällen der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erreicht werden. In der Regel möchte der Arbeitnehmer das gekündigte Arbeitsverhältnis aber nicht mehr fortsetzen. **Daher endet die Mehrzahl der Kündigungsschutzverfahren damit, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung zahlt.**

Ist auch Ihre Kündigung unwirksam ?

Die Gründe, die die Unwirksamkeit der Kündigung nach sich ziehen, sind zahlreich und für den „juristischen Laien“ in keiner Weise überschaubar. In Betrieben, in denen ständig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, gilt das **Kündigungsschutzgesetz**. Das bedeutet, dass für eine Kündigung stets ein Kündigungsgrund gegeben sein muss, d.h. die Kündigung muss **sozial gerechtfertigt** sein. Fehlt ein solcher Kündigungsgrund, ist die Kündigung unwirksam. Einige wenige Beispiele mögen dies verdeutlichen:

Die betriebsbedingte Kündigung (z. B. wegen Auftragsmangels oder zum Zweck der Rationalisierung) ist nur wirksam, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers auch wirklich weggefallen ist und wenn kein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer vorhanden ist, der sozial weniger schutzbedürftig ist. **Die richtige Sozialauswahl**, bei der u. a. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen, **ist eine der häufigsten Fehlerquellen der betriebsbedingten Kündigung.**

Die Kündigung wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers (so genannte verhaltensbedingte Kündigung) ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer zuvor abgemahnt wurde. **An dem Erfordernis einer wirksamen Abmahnung scheitern unzählige Kündigungen.**

Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, muss dieser vor jeder Kündigung zwingend angehört werden. Auch an diesem Erfordernis scheitern zahlreiche Kündigungen, weil der Betriebsrat entweder überhaupt nicht oder nicht entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen angehört wurde.

Die Gründe, die eine Kündigung unwirksam machen können, sind so zahlreich, dass sie an dieser Stelle auch nicht annähernd aufgezählt werden können. Tatsächlich verhält es sich so, dass es nur wenige Kündigungen gibt, die keinen Angriffspunkt bieten. Sie sollten sich daher in jedem Fall von einem Fachmann beraten lassen.

Die Kosten der Kündigungsschutzklage

Wenn es darum geht, Ihren Arbeitgeber zu verklagen, um Ihren Arbeitsplatz zu erhalten oder zumindest eine angemessene Abfindung zu erstreiten, werden Sie natürlich wissen wollen, welche Kosten auf Sie zukommen:

Rechtsschutzversicherung :

Haben Sie eine Rechtsschutzversicherung, die das Risiko für Lohn- und Gehaltsempfänger einschließt? Diese übernimmt die Anwalts- und Gerichtskosten in voller Höhe. Sie können also ohne Risiko klagen. Allenfalls dann, wenn Sie eine Selbstbeteiligung vereinbart haben, sind Sie mit diesem geringen Teil der Kosten belastet.

Prozesskostenhilfe (PKH):

Falls Sie nicht rechtsschutzversichert sind, besteht in vielen Fällen die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe zu beantragen. In diesem Fall werden die Prozesskosten vom Staat übernommen. Voraussetzung für Prozesskostenhilfe ist, dass Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt. Diese Grenzen sind weitaus höher als allgemein angenommen wird. Es sollte daher auf jeden Fall geprüft werden, ob nicht ein Anspruch auf Prozesskostenhilfe besteht.

Weder Rechtsschutzversicherung noch PKH:

Wenn Sie weder rechtsschutzversichert sind noch einen Anspruch auf Prozesskostenhilfe haben, müssen Sie die Anwalts- und Gerichtskosten selbst tragen. Aber auch hier wird sich in vielen Fällen eine Klage lohnen. Eine Klage lohnt sich dann, wenn die begründete Aussicht besteht, eine Abfindung zu erstreiten, die zumindest so hoch ist wie die Anwalts- und Gerichtskosten. In diesem Fall haben Sie nichts zu verlieren. Jeder Abfindungsbetrag, der über die eigenen Kosten hinausgeht, ist Ihr Gewinn. Allerdings ist vom Anwalt zu fordern und zu erwarten, dass er die Erfolgsaussicht der Klage sorgfältig abwägt. Erscheint das Risiko zu hoch, wird der Anwalt von einem Prozess abraten.