

Tipps für Arbeitnehmer, die eine Kündigung erhalten haben.

Ganz wichtig: Wenn Sie als Arbeitnehmer eine Kündigung erhalten, beginnen **Fristen** zu laufen.

Sie **müssen** daher **schnell tätig werden**, wenn Sie sich gegen die Kündigung wehren wollen.

Um ggf. belegen zu können, wann und wie Sie die Kündigung erhalten haben, gilt der

Erste Tipp: Bewahren Sie den (Brief-)Umschlag der Kündigung auf, wenn die Kündigung per Boten oder Post gekommen ist. Notieren Sie sich vorsorglich Tag und Uhrzeit, wann Sie das erste Mal Kenntnis von der Kündigung erhalten haben.

Zweiter Tipp: Beachten Sie zwei unterschiedliche Fristen:

- I. Die **unverzügliche Zurückweisung** bei mangelhafter Vollmacht des Kündigenden
 - II. Die **3-Wochenfrist** für die Kündigungsschutzklage.
-
- I. Unverzügliche Zurückweisung bei mangelhafter Vollmacht des Kündigenden

Erstaunlich oft werden Kündigungen von Personen unterschrieben, die dazu nicht – oder nicht alleine – berechtigt sind.

Ist einer solchen Kündigung keine Originalvollmacht des Kündigungsberechtigten beigelegt, ist diese Kündigung unwirksam, wenn sie aus diesem Grunde (nicht beigelegter Originalvollmacht) unverzüglich zurückgewiesen wird, § 174 S. 1 BGB.

Wollen Sie eine Kündigung zurückweisen, weil der Kündigende nicht bevollmächtigt bzw. keine schriftliche Vollmacht der Kündigung beigelegt ist, muss dies "**unverzüglich**" geschehen.

Hier ist **eine Woche bereits zu spät**, d.h. es muss **sehr schnell reagiert** werden.

Lassen Sie ggf. durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht auch prüfen, ob der „Richtige“ gekündigt hat.

Hinweis: Dies gilt auch in **Kleinbetrieben** und während der **ersten sechs Monate** des Arbeitsverhältnisses.

Das BAG hat zwar in mehreren Entscheidungen darauf hingewiesen, dass das Recht zur Zurückweisung nach § 174 S. 1 BGB grundsätzlich nicht im Falle gesetzlicher, organschaftlicher Vertretung (z.B. Geschäftsführer einer GmbH) bestehen soll. Dies gilt aber laut BAG nicht, wenn im Falle organschaftlicher Gesamtvertretungsmacht ein einzelnes Organmitglied durch die übrigen Organmitglieder zur Alleinvertretung ermächtigt wird. In diesem Falle ist § 174 BGB analog anwendbar (vgl. bereits BAG, Urteil vom 18.12.1980, Az.: 2 AZR 980/78 und aus neuerer Zeit LAG Köln, Urteil vom 13.08.2013, Az.: 11 Sa 1099/12).

Hinweis: Es kann daher sinnvoll sein, die Vertretungsbefugnisse durch Einsicht in das Handelsregister überprüfen zu lassen. Aber auch dies muss unverzüglich geschehen.

„Unverzüglich“ i.S.d. § 174 BGB bedeutet **„ohne schuldhaftes Zögern“**.

Die Rechtsprechung geht davon aus, dass „unverzüglich“ zwar nicht „sofort“ bedeutet. Dem Gekündigten wird gestattet, sich vor Zurückweisung in einem angemessenen Zeitraum rechtlichen Rat einzuholen.

Man sollte allerdings nicht unnötig riskieren, nicht innerhalb einer angemessenen Zeit reagiert zu haben. Zwar gibt es auch in der Rechtsprechung keine absolute Grenze in Tagen. Es wird in jedem Einzelfall geguckt, oder die Gekündigte die notwendigen Schritte bis zur Zurückweisung zügig gegangen ist. In **einzelnen Entscheidungen** wurden Fristen von zehn Kalendertagen (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24. 02.2009, Az.: 5 Sa 256/08; LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.02.1995, Az.: 4 Sa 1817/94) für noch „unverzüglich“ gehalten.

Demgegenüber geht das **BAG** davon aus, dass eine Zeitspanne von einer Woche unter normalen Umständen ausreichend ist, eine Entscheidung über die Zurückweisung zu treffen, weil die Rüge des § 174 BGB keinerlei Nachforschung und auch keine schwierigen Abwägungsprozesse erfordere (Urteil vom 08.12.2011, Az.: 6 AZR 354/10).

Dies ändert jedoch nichts an **meinem Rat, keine Woche zu warten**, sondern sich sofort beraten zu lassen. Bitte beachten Sie auch, dass das Gesetz für die Zurückweisung ebenfalls formale Vorgaben macht, die einzuhalten sind.

Dritter Tipp: Vereinbaren Sie nach Erhalt der Kündigung spätestens innerhalb von 7 Tagen einen Termin mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht

(Erhalten Sie von dem von Ihnen ausgesuchten Fachanwalt erst einen späteren Termin, sollten Sie nach einem anderen Fachanwalt suchen; es gibt alleine in Hamburg mehr als 400 Fachanwälte für Arbeitsrecht).

II. 3-Wochenfrist für die Kündigungsschutzklage

Für die Erhebung einer **Kündigungsschutzklage** ist die im Gesetz vorgesehene **3-Wochenfrist** zu beachten, § 4 KSchG.

Entgegen eines weit verbreiteten Irrtums kann eine Kündigung grundsätzlich **auch während einer Erkrankung oder eines Urlaubs** ausgesprochen werden und zugehen, d.h. bereits dann fangen die o.g. Fristen an zu laufen.

Wenn Sie sich gegen eine Kündigung wehren wollen, sollten Sie daher immer auch die 3-Wochenfrist im Blick haben.

Ggf. kann und muss die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragt werden, § 5 KSchG. Auch dafür laufen dann sehr kurze Fristen.

Vierter Tipp: Lassen Sie es nicht auf eine Wiedereinsetzung ankommen, sondern erheben Sie jedenfalls fristwährend Kündigungsschutzklage.

Stellen Sie erst nach Urlaubsrückkehr fest, dass Sie eine Kündigung erhalten haben, wenden Sie sich sofort an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht und weisen diesen darauf hin, dass und wie lange Sie im Urlaub oder aus sonstigen Gründen abwesend waren.

Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat **schriftlich** zu erfolgen (§ 623 BGB). **Telefax** oder **Email** sind **nicht ausreichend**.

Ein entsprechender Formmangel muss ebenfalls innerhalb der 3-Wochenfrist arbeitsgerichtlich überprüft werden.

Eine **fristlose Kündigung** ist nur dann wirksam, wenn sie zwei Wochen nach Kenntnis der maßgeblichen Umstände erfolgt, § 626 BGB.

Sobald der Arbeitnehmer **länger als 6 Monate** im Betrieb ist, und mehr als 5 bzw. 10 Arbeitnehmer (einschließlich Reinigungskräften etc.) im Betrieb arbeiten, gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Auch über die Frage, ob die **notwendige Betriebsgröße** i.S.d. KSchG besteht, sollten Sie sich fachmännisch beraten lassen.

Wenn das KSchG Anwendung findet, muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dies hat der Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzverfahren darzulegen und zu beweisen. Im Vorwege sollten Sie sich von einem Fachanwalt zu den Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage beraten lassen.

Weiter sind bei jeder ordentlichen Kündigung die im Vertrag bzw. Gesetz oder Tarifvertrag vorgesehenen **Kündigungsfristen** zu beachten bzw. deren Nichteinhaltung zu verfolgen.

In **kleineren Betrieben** besteht (nur) ein allgemeiner Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber muss in Kleinstbetrieben seine Kündigung nicht sozial rechtfertigen, insbesondere findet bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl nach § 1 Absatz III KSchG statt.

Allerdings unterliegt die Kündigung den allgemeinen zivilrechtlichen Generalklauseln (§ 138, BGB § 242 BGB). Diese schützen den Arbeitnehmer vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts.

Die Kündigung kann auch aus vielen formalen Gründen unwirksam sein.

Oft stellt sich im laufenden Verfahren auch heraus, dass der Betrieb doch größer ist, als vom Arbeitgeber angenommen, z.B. weil vermeintlich „Freie Mitarbeiter“ nicht als Arbeitnehmer gezählt wur-

den. Auch insoweit ist anzuraten, die Wirksamkeit der Kündigung und die Erfolgsaussichten einer Klage prüfen zu lassen, wenn man sich gegen die Kündigung wehren möchte.

Darüber hinaus gibt es für besondere Personengruppen sog. **Sonderkündigungsschutz** (z.B. für Schwerbehinderte, Schwangere und Personen in der Elternzeit), und zwar unabhängig von der Betriebsgröße.

Bei einem bestehenden **Betriebsrat** ist dieser vor jeder Kündigung ordnungsgemäß anzuhören. Ob dies der Fall war, ist auch oft im Streit.

Fünfter Tipp: Wollen Sie sich gegen eine Kündigung wehren und/oder wissen, ob dies erfolgversprechend ist, vereinbaren Sie direkt nach Kenntnis von der Kündigung einen Beratungstermin mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Sechster Tipp: Besprechen Sie mit Ihrem Fachanwalt die Kosten, die für eine Beratung oder Vertretung entstehen.

Hinweis: Sofern nicht anders vereinbart, darf gemäß § 34 Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) die Erstberatung maximal € 190,- (zzgl. Mehrwertsteuer und ggf. Auslagen) kosten; und ist die Gebühr für die Beratung auf nachfolgende Gebühren anzurechnen (§ 34 Abs. II RVG).

Falls Sie zu dem Thema „Kündigung“ Fragen oder eine Kündigung erhalten haben, rufen Sie mich gerne an: 040/3984740 oder mailen Sie mir: reineke@bmr.de.

Weitere Informationen zu anderen arbeitsrechtlichen Themen finden Sie auch auf meiner Homepage: www.reineke-ra.de.

Friedrich-Wilhelm Reineke
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner in der Kanzlei
Berendsohn Rechtsanwälte in Partnerschaft

Friedensallee 118 b
22763 Hamburg