

Schnelles Handeln bei Kündigung im Arbeitsrecht!

Rechtsanwälten begegnet es im Arbeitsrecht immer wieder, dass eine wesentliche Frist, die den Mandanten bei Erhalt einer Kündigung des Arbeitsvertrags trifft, von diesen nicht eingehalten wird.

Der Arbeitnehmer „muss“ sich gegen eine Kündigung seines Arbeitsvertrags innerhalb von drei Wochen mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht zur Wehr setzen, wenn er mit dieser nicht einverstanden ist oder vermeiden möchte durch die Kündigung weitere nachteilige Folgen zu erleiden. Dies ist im § 4 Kündigungsschutzgesetz geregelt.

Der Empfang einer Kündigung des Arbeitsvertrags ist für jeden Mitarbeiter nicht nur emotional mit einem Schock verbunden. Auch wirtschaftlich und sozialrechtlich können dem Mitarbeiter nachteilige Folgen drohen.

Der gekündigte Mitarbeiter macht sich hierbei nicht nur Gedanken über den Grund des Ausspruchs der Kündigung, es verbreiten sich auch Existenzängste und negative Gedanken des Mitarbeiters, zum Beispiel wie er die nächste Miete oder Rate für das Eigenheim zahlen soll oder schlichtweg, wie er seine Familie weiter ernähren kann.

Umso wichtiger ist es, gegen die Kündigung anzukämpfen. Jedoch bringt jeder noch so aussichtsreiche arbeitsrechtliche Kampf nichts, wenn man nicht innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung die Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht einreicht.

Hierbei bildet die Einreichung einer fristgemäßen Kündigungsschutzklage relevante vorteilhafte Folgen für den Mitarbeiter, um zum Beispiel sein Arbeitsverhältnis weiter bestehen zu lassen oder um in den Genuss einer Abfindung zu kommen oder schlichtweg, um keine sozialrechtliche Sperre bei der Agentur für Arbeit zu erhalten.

Sofern es sich bei der Kündigung um eine fristlose oder verhaltensbedingte Kündigung handelt, bietet es sich von Seiten des Arbeitnehmers an, sich gegen diese Art der Kündigung zu wehren, will er keine Sperre von der Agentur für Arbeit erhalten.

Im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung bietet es sich wiederum an, in das sog. Abfindungs- Poker einzutreten.

Im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren ergeben sich daher hervorragende Möglichkeiten und Spielräume, die von dem Arbeitnehmer oftmals ungenutzt bleibt, sofern die dreiwöchige Klagefrist nicht eingehalten wird.

Vorsicht sollte jedoch auch bei Abschluss eines (außergerichtlichen) Aufhebungsvertrags geboten sein, da diese auch für den Mitarbeiter evt. sozialrechtlich nachteilige Folgen haben können.

Sofern die drei Wochenfrist aus § 4 Kündigungsschutzgesetz versäumt ist, bliebe nur noch die nachträgliche Zulassung einer solch verspäteten Klage, § 5 Kündigungsschutzgesetz. Jedoch ist ein solcher Zulassungsantrag auch nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig.

Empfehlenswert ist es jedoch allemal, unverzüglich nach Erhalt einer Kündigung des Arbeitsvertrags einen im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt zu konsultieren.