

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ...

... muss nicht immer das Ende bedeuten. Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, genießen in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes. Dieses schreibt vor, daß eine Kündigung nur dann wirksam ist, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, also nachprüfbare Gründe für die Kündigung vorliegen. So kann eine Kündigung bei Fortfall des Arbeitsplatzes greifen, wenn die soziale Auswahl vom Arbeitgeber beachtet wird. Auch kann eine Kündigung berechtigt sein, wenn die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann und andere Arbeitsplätze im Unternehmen nicht vorhanden sind. Zudem kann eine Kündigung auch auf ein erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers gestützt werden, wobei in diesen Fällen regelmäßig eine wirksame Abmahnung durch den Arbeitgeber vorausgehen muss. Die Gründe müssen nachprüfbar und stimmig sein – dies überprüfen die Arbeitsgerichte, wenn eine Kündigungsschutzklage eingereicht wird. Der Arbeitnehmer muss die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen - versäumt er diese Frist, gilt die Kündigung als wirksam, die Rechte des Arbeitnehmers sind verloren. Das arbeitgerichtliche Verfahren selbst richtet sich grundsätzlich auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses, wobei eine große Anzahl der Verfahren bereits in der ersten Instanz durch Vergleiche beendet werden, die dem Arbeitnehmer dann in der Regel eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes bringen.

Ihr Rechtsanwalt Holger Schmitz, Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht -
www.wbs-rechtsanwaelte.de