

Thema: Kündigung

Informationen zusammengestellt von Dr. Reinhard Popp

Arbeitnehmer sollten die Rechtmäßigkeit einer Kündigung von einem spezialisierten Rechtsanwalt vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Bereits im Vorfeld einer Kündigung, spätestens nach deren Ausspruch, sollten Sie Rechtsrat bei einem **Rechtsanwalt** einholen. Nach Zugang einer Kündigung bleiben Ihnen in aller Regel nur drei Wochen Zeit, um deren Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Dies gilt dabei sowohl für eine fristgemäße als auch eine fristlose Kündigung.

Zur Wahrung Ihrer Rechte bedarf es einer **Kündigungsschutzklage** vor dem Arbeitsgericht. Zuständiges Gericht ist i.d.R. das Gericht des Ortes, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Im Bereich München somit das Arbeitsgericht München in der Winzererstraße 104, 80797 München.

Nachdem eine Kündigung zunächst keiner Begründung bedarf, können Sie nur so Kenntnis von den Kündigungsgründen erlangen. Diese sind abschließend im Kündigungsschutzgesetz geregelt:

- **Personenbedingte Kündigungsgründe**, i.d.R. Krankheit:
Der Ausspruch einer Kündigung ist an strenge Voraussetzungen gebunden. Eine lediglich vorübergehende Arbeitsunfähigkeit genügt nicht. Aber auch eine Kündigung wegen lang andauernder Krankheit kommt nur als letztes Mittel in Betracht, wenn dem Arbeitgeber keine Überbrückungsmaßnahmen zumutbar sind. Z. B. Einstellung von Aushilfskräften oder organisatorische Umstellungen.
- **Verhaltensbedingte Kündigungsgründe**, z.B.
Arbeitsverweigerung:
Grundsätzlich ist vor jeder verhaltensbedingten Kündigung eine vergebliche rechtzeitige und deutliche Abmahnung erforderlich.
- **Betriebsbedingte Kündigungsgründe**, d.h. Wegfall des Arbeitsplatzes:
Eine Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Soweit eine Kündigung in Betracht kommt, hat der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte zu beachten, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter oder etwaige Unterhaltsverpflichtungen. Dies kann bedeuten, dass ein anderer Mitarbeiter, welcher weniger schutzwürdig ist, vorrangig zu kündigen ist.

In allen anderen Fällen gilt der Kündigungsschutz!

Dr. jur. Reinhard Popp
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Familienrecht



Tätigkeitsschwerpunkte:
Arbeitsrecht,
Kündigungsschutzrecht,
Ehe- und Familienrecht, Vertrags-
und Schadensersatzrecht

Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0
Fax: (089) 55 21 44-44
E-Mail: kanzlei@hans.de
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr

Aber auch wenn eine Kündigung auf den ersten Blick durch Kündigungsgründe gedeckt scheint, lohnt sich der Weg zum Rechtsanwalt. Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht prüft die Kündigung auch auf mögliche Formfehler, wie z.B. ordnungsgemäße Zustellung, Einhaltung der Schriftform oder einer nicht erfolgten bzw. einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrates. Formfehler führen zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Dies ist häufig der Ausgangspunkt für die Zahlung einer Abfindung, auf welche i.d.R. kein Rechtsanspruch besteht.

Aber auch die Überprüfung der Einhaltung der korrekten Kündigungsfristen kann von wesentlicher Bedeutung sein, und sei es nur im Hinblick darauf, dass Sie länger Ihre Gehaltszahlungen erhalten. Entgegen den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag können die gesetzliche Regelung oder einschlägige Tarifverträge längere Kündigungsfristen vorsehen. Besonderen Kündigungsschutz genießen schwangere und schwerbehinderte Mitarbeiter. Während die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin in der Regel unwirksam ist, bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers der vorherigen Zustimmung der zuständigen Behörde.

In München ist dies das Integrationsamt der Regierung von Oberbayern, Richelstraße 17, 80634 München.

Dr. jur. Reinhard Popp
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Familienrecht



Tätigkeitsschwerpunkte:
Arbeitsrecht,
Kündigungsschutzrecht,
Ehe- und Familienrecht, Vertrags-
und Schadensersatzrecht

Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0
Fax: (089) 55 21 44-44
E-Mail: kanzlei@hans.de
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr

Hinweis:

Unsere Rechtsinformationen behandeln nur grundlegende Aspekte eines Gebietes. Im Einzelfall ist jedoch eine fachlich fundierte Beratung unbedingt erforderlich!