

Kündigung erhalten: Was tun?



DE

SACHSEN 

BABS Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

www.babs.sachsen.de

Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) unter bestimmten Voraussetzungen vor Ablauf des Arbeitsvertrages beendet werden. Die Kündigung ist rechtsgültig, wenn die Bedingungen nach dem Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen eingehalten werden.

Form der Kündigung

Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung, Kündigung per E-Mail oder SMS ist nicht zulässig! Als schriftliche Kündigung gilt ein ausgedrucktes und per Post gesendetes Dokument. Ein Zugang der Kündigung ist nötig, bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer ist eine Zustellung per Einschreiben zu empfehlen.

Die Kündigung muss mit Unterschrift versehen sein.

Datum

Das Datum, wann die Kündigung ausgesprochen wurde, ist sehr wichtig. Eine rückwirkende Kündigung ist nicht möglich.

Kündigungsschutz

Gemäß Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist gemäß allgemeinem Kündigungsschutz nur sozial gerechtfertigt, wenn **Gründe in der Person des Arbeitnehmers** (z.B. mangelnde Eignung), **Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers** (z.B. Arbeitsver-

weigerung, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit) oder dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Für einige Gruppen besteht ein besonderer Kündigungsschutz (z. B. das Erfordernis der Zustimmung von Behörden oder der Ausschluss der ordentlichen Kündigung): **Schwerbehinderte**, während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung, während der Elternzeit (Erziehungsurlaub, Elternkarenz), **Betriebsräte**, **Auszubildende**, **Personen in Pflegezeit**, **Inhaber politischer Wahlämter**.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat gebildet wurde, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören.

Eine Arbeitnehmerkündigung ist ohne Angabe des Kündigungsgrundes **wirksam!** Für eine ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers ist kein Kündigungsgrund notwendig.

Kündigungsfristen laut Bürgerlichem Gesetzbuch

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) mit einer Frist von **vier Wochen** zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 BGB).

Die Kündigungsfrist läuft ab dem Moment, ab dem das Kündigungsschreiben **zugestellt** wurde. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, das Kündigungsschreiben per Einschreiben zu senden oder unter Anwesenheit von Zeugen zu übergeben.

Die Kündigung muss von der Gegenpartei **nicht bestätigt** werden. Wenn der Arbeitnehmer kündigt, muss er nicht warten, bis der Arbeitgeber die Kündigung unterzeichnet oder akzeptiert. Die Kündigungsfrist läuft ab dem Moment der Zustellung. Dasselbe gilt bei der Kündigung durch den Arbeitgeber. Soweit die Kündigung nicht aus anderen Gründen ungerechtfertigt ist, die Kündigungsfrist eingehalten und keine Kündigungsschutzklage innerhalb 3 Wochen erhoben wurde, ist die Kündigung **wirksam**. Falls die Kündigung die obengenannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist sie **ungültig** und sie müssen unverzüglich die Arbeit wieder aufnehmen.

Falls im Arbeitsvertrag andere Kündigungsfristen vereinbart sind, richtet man sich nach dem so genannten **Günstigkeitsprinzip**. Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass im Fall, in dem mehrere Rechtsnormen anwendbar sind, die Rechtsnorm gilt, die für den betroffenen Arbeitnehmer günstiger ist.

Vertragsstrafe bei der Kündigung

Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitnehmer kann eine **Vertragsstrafe** zu zahlen sein. Der Arbeitgeber kann die Vertragsstrafe vom Arbeitnehmer allerdings nur verlangen, wenn dies im Arbeitsvertrag (eventuell Tarifvertrag) vereinbart wurde, wenn sie angemessen ist und den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt.

Kündigungsfristen während der Probezeit

Während einer vereinbarten Probezeit (längstens für die Dauer von sechs Monaten) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).

Kündigungsfristen laut Tarifverträgen

Im Tarifvertrag können abweichende Regelungen vereinbart werden. Ein Tarifvertrag enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche Fragen regeln und die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festlegen.

Tarifverträge haben verschiedene Geltungsbereiche. Es gibt **Firmen- oder Haus-tarifverträge**, in denen der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei ist und der Vertrag nur für einen bestimmten Betrieb gültig ist. Dann gibt es Tarifverträge, die innerhalb einer **Tarifgemeinschaft** abgeschlossen wurden, z. B. zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Dieser Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist und wenn der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist. Dann gibt es

allgemeinverbindliche Tarifverträge, die für eine bestimmte Branche und für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Branche gelten. Die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages erklärt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 5 TVG). Dazu gibt es noch Tarifverträge, die nur in bestimmten Bundesländern gelten. Mehr Informationen über Tarifverträge, die in Sachsen gelten, finden Sie unter: www.arbeit.sachsen.de/894.html

Folgende Beispiele stellen die Unterschiede zwischen gesetzlichen Kündigungsfristen und tarifvertraglichen Kündigungsfristen vor. Für weitere Informationen zum Thema **Tarifvertrag** wenden Sie sich an die **Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen** oder an Ihre Gewerkschaft.

Kündigungsfristen – Gebäudereinigung

Der Tarifvertrag regelt die Besonderheiten der Branche Gebäudereinigung und ist **allgemeinverbindlich**. Er gilt für alle Beschäftigten in der Branche Gebäudereinigung.

Das Arbeitsverhältnis in der Branche Gebäudereinigung kann beiderseitig mit einer Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden (auch nach Beendigung der Probezeit).

Innerhalb der ersten zwei Wochen nach Einstellung kann die Kündigung unter Einhaltung einer Frist von **einem Werktag** erfolgen.

In der Zeit zwischen dem 1. November und dem 31. März hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist von einem Arbeitstag aufgrund von Witterungseinwirkung zu kündigen. Das ist jedoch nur möglich, wenn der Beschäftigte anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden kann. Dieser Fall muss mit dem Betriebsrat besprochen werden und der betroffene Arbeitnehmer hat ein Recht auf Wiedereinstellung.

Kündigungsfristen – Zeitarbeit

In der Branche Zeitarbeit gibt es zwei Tarifverträge – **iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft** und **BAP/DGB-Tarifgemeinschaft**. Die Information, nach welchem Tarifvertrag sich Ihr Arbeitsvertrag richtet, finden Sie in Ihrem Arbeitsvertrag.

Kündigungsfristen nach iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft Tarifvertrag

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von **zwei Arbeitstagen** gekündigt werden.

Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist **eine Woche**, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses **zwei Wochen**.

Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten beiderseits die gesetzlichen Kündigungsfristen, also **vier Wochen** bis zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonates.

Kündigungsfristen nach BAP/DGB-Tarifgemeinschaft Tarifvertrag

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in den ersten drei Monaten mit einer Frist von **einer Woche** gekündigt werden. Danach, also zwischen dem dritten und sechsten Monat, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit, also **zwei Wochen**.

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von **vier Wochen** zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonates beendet werden.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf **einen Tag** verkürzt werden.

Kündigungsfristen – Baugewerbe

Das Arbeitsverhältnis kann während der ersten sechs Monate beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von **sechs Werktagen** gekündigt werden.

Nach sechsmonatiger Dauer oder nach Übernahme aus einem Berufsbildungsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von **zwölf Werktagen** gekündigt werden.

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

Außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil **aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB), z. B. Arbeitsverweigerung, Diebstahl usw.

Der außerordentlichen Kündigung muss in der Regel eine **Abmahnung** vorausgehen. Die Kündigung kann nur **innerhalb von zwei Wochen** erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Der Kündigende muss dem betroffenen Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen.

Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag oder Auflösungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei dieser Vereinbarung müssen die Parteien die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht einhalten – im Aufhebungsvertrag wird **das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart**.

Der Aufhebungsvertrag verlangt im Unterschied zu einer Kündigung eine Zustimmung von beiden Parteien – Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Aufhebungsvertrag ist nur gültig, wenn er **von beiden Parteien unterzeichnet** wurde. Der Aufhebungsvertrag muss **schriftlich** erfolgen.

Der Aufhebungsvertrag kann für den Arbeitnehmer bestimmte Vorteile sowie auch Nachteile haben. Der Aufhebungsvertrag ist für den Beschäftigten ein gutes Instrument, wenn er die Kündigungsfristen aus verschiedenen Gründen nicht einhalten kann, z. B. wenn er eine neue Beschäftigung noch vor Ablauf der Kündigungsfrist aufnehmen möchte.

Der Arbeitnehmer sollte den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnen, wenn er noch keine andere Arbeit hat. Nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrages muss man mit einer **Sperrzeit von 12 Wochen** bei der Agentur für Arbeit rechnen. Da der Aufhebungsvertrag die Zustimmung vom Arbeitnehmer verlangt, gleicht er bei der Agentur für Arbeit der Kündigung durch den Arbeitnehmer. Während der Sperrzeit erhält man kein Arbeitslosengeld, danach ist das Anspruchsdauer um 25 Prozent gemindert. Während der Sperrzeit besteht kein Anspruch auf Krankenversicherung! Der Arbeitnehmer muss sich in der Zeit privat krankenversichern.

Kündigung und Arbeitslosmeldung

Nach § 38 Abs. 1 SGB III müssen sich Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit melden. Bei einer Kündigungsfrist von weniger als 3 Monaten muss sich der Arbeitnehmer innerhalb von drei Tagen bei der Agentur für Arbeit melden.

Kündigung und Krankenversicherung

In Deutschland darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer **während der Arbeitsunfähigkeit** kündigen. Bei Kündigung während Krankheit müssen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsfristen eingehalten werden.

Gemäß § 19 SGB V besteht Anspruch auf Leistungen noch für **einen Monat** nach der Kündigung, auch wenn keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit sind Versicherte verpflichtet, innerhalb von **sieben Tagen** ihre Krankenkasse darüber zu informieren und die Krankenscheine abzugeben.

Wenn Sie dieser Pflicht nachkommen, können Sie die Leistungen der Krankenkasse **bis zu 78 Wochen** nach Kündigung beziehen. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent von Ihrem letzten Bruttogehalt.

Falls Sie dieser Pflicht nicht nachkommen, werden Sie von der Krankenkasse automatisch als **privatversichert** registriert und müssen die Krankenversicherungsbeiträge selbst bezahlen.

Kündigungsklage

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er **innen einer Woche** nach der Kündigung Einspruch beim **Betriebsrat** (falls vorhanden) einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen (§ 3 KSchG).

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim **Arbeitsgericht** auf Feststellung erheben. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt, so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen (§ 4 KSchG).

Andere Gründe warum eine Kündigung ungültig sein kann, sind z.B.: falsche Form der Kündigung (mündlich, per E-Mail), der Arbeitnehmer ist Betriebsratsmitglied, die Arbeitnehmerin ist schwanger, der Arbeitnehmer ist schwerbehindert (und der besondere Kündigungsschutz wurde nicht eingehalten), der Arbeitnehmer wurde ohne Abmahnung fristlos gekündigt, obwohl die Voraussetzungen nicht vorlagen usw.

Die Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht kann jeder Arbeitnehmer selbst bei Rechtsantragstellen einreichen (1. Instanz). Hier helfen die Rechtspfleger bei der Stellung eines Antrages oder auch bei der Erhebung einer Klage (hier gibt es aber keinerlei Rechtsberatung). Wird gegen die Entscheidung in 1. Instanz vorgegangen, muss sich der Arbeitnehmer durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen.

Kontakte zu den jeweils zuständigen Arbeitsgerichten finden Sie unter:
www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm

Die Arbeitnehmer, die Mitglieder einer **Gewerkschaft** sind, haben nach drei Monaten der Mitgliedschaft Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Vertretung vor dem Arbeitsgericht.

Mehr Informationen zum Thema Gewerkschaften finden Sie unter:
www.sachsen.dgb.de/

So können Sie uns erreichen:

Beratungsstelle Dresden

Volkshaus Dresden –
Schützenplatz 14 (1. Stock), 01067 Dresden

Leona Bláhová

Telefon: +49 351 85092728

E-Mail: leona.blahova@babs-online.eu

Sprachen

Deutsch, Tschechisch,
Slowakisch, Englisch

Paulína Bukaiová

Telefon: +49 351 85092729

E-Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu

Deutsch, Slowakisch,
Polnisch, Tschechisch,
Englisch

Beratungsstelle Leipzig

Listhaus Leipzig – Rosa-Luxemburg-Str. 27
(Erdgeschoss), 04103 Leipzig

Paulina Sokolowska

Telefon: +49 341 68413085

E-Mail: paulina.sokolowska@babs-online.eu

Deutsch, Polnisch,
Englisch

Ünige Albert

Telefon: +49 341 68413086

E-Mail: uenige.albert@babs-online.eu

Deutsch, Rumänisch,
Ungarisch, Englisch

Büromanagement Dresden und Leipzig

Melanie Claus

Telefon: +49 351 85092730

E-Mail: melanie.claus@babs-online.eu

Deutsch, Englisch



Haftungsausschluss: Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.

Die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen (BABS) ist eine Initiative des Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und wird finanziert aus Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtages beschlossenen Haushaltes.

Herausgeber:

BABS – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel. +49 351 8509 2730
info@babs-online.eu
www.babs.sachsen.de

Stand: Januar 2019

Auflage: 5 000 Stk.

Gestaltung/Satz:

Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH

Druck:

Druckerei Mahmert GmbH