

1/2003

10. April 2003

Gekündigt – was nun?

Welche Schritte sind nach Erhalt einer Kündigung sofort von der oder dem Betroffenen einzuleiten?

1. Der Betriebsrat muss vor jeder Kündigung angehört werden. Er hat dann die Möglichkeit, Bedenken anzumelden und Widerspruchsgründe vorzubringen. Bei der Kündigung von Redakteuren wird aus dem Anhörungsrecht des Betriebsrats auf Grund der sog. Tendenzregelung (§ 118 BetrVG) ein Informationsrecht.

Unterbleibt die Anhörung bzw. Information des Betriebsrates, ist die Kündigung allein deshalb unwirksam; aber diese Unwirksamkeit muss entweder vom Arbeitgeber anerkannt (Rücknahme der Kündigung) oder durch das Arbeitsgericht festgestellt werden.

2. Eine Kündigung kann ausgesprochen werden, ohne dass den Betrieb irgendeine Verpflichtung träge, für eine Fortbeschäftigung des Gekündigten zu sorgen. Andererseits ist die Kündigung nur zulässig, wenn ein ordentlicher Grund für eine fristgemäße Kündigung (Maßstab ist das Kündigungsschutzgesetz) oder ein besonders schwerwiegender Grund für eine fristlose, außerordentliche Kündigung vorliegt. Ob das so zutrifft, prüfen die Gerichte – aber nur, wenn der Gekündigte von sich aus tätig wird.

Es kommt also auf Ihre Initiative an!

Setzen Sie sich als Journalistin/Journalist sofort mit Ihrem DJV-Landesverband in Verbindung – ist die Geschäftsstelle dort nicht besetzt, hilft Ihnen telefonisch jeder erreichbare andere Landesverband oder der DJV in Bonn.

Der wichtigste Punkt dieser Information:

3. Eine Klage gegen eine Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht sein

Egal, ob Sie noch mit Ihrem Arbeitgeber in Verhandlungen stehen; egal, ob Sie sich arbeitslos melden wollen oder nicht: Die Drei-Wochen-Frist läuft.

Wird diese Frist versäumt, ist die Kündigung in der Regel schon durch Zeitablauf wirksam.

Wichtig für die Drei-Wochen-Frist: Es kommt darauf an, wann Sie ein Kündigungsschreiben ausgehändigt bekommen haben oder wann es Ihnen per Post zugeht. Wenn Sie bei einer mündlichen Erklärung auch nur den geringsten Zweifel haben, ob das schon „die Kündigung“ gewesen sein könnte oder vielleicht nur ein Vorgespräch, müssen Sie Ihre Gewerkschaft informieren. Sie kann

für Sie klären, ob die Drei-Wochen-Frist schon zu laufen begonnen hat. Schöpfen Sie die Frist nicht aus! Es ist gefährlich, sich darauf zu verlassen, dass man noch „am letzten Tag“ klagen könne – Ihre Gewerkschaft bzw. Ihr Rechtsvertreter muss möglicherweise Ermittlungen über die korrekte Firmenbezeichnung o.ä. anstellen – deshalb informieren Sie sofort nach Erhalt einer Kündigung.

Ihr Gewerkschaftsvertreter klärt die Frage des örtlich zuständigen Gerichts und geht in jedem Fall den für Sie sichersten Weg.

- a) Die Drei-Wochen-Frist gilt für jede Kündigung. Wird Ihnen während eines Prozesses vom Arbeitgeber „vorsorglich nochmals“ gekündigt, muss dies erneut mit einem Klageantrag aufgegriffen werden – halten Sie also Ihren Prozessvertreter auf dem Laufenden!
- b) Melden Sie sich zügig arbeitslos – das steht Ihrem Klagerecht gegen die Kündigung nicht entgegen. Bietet sich Ihnen eine andere Beschäftigungsmöglichkeit, so beraten Sie sich hierbei mit Ihrem Gewerkschaftsvertreter!
- c) Die Drei-Wochen-Frist läuft auch, wenn Sie beim Empfang der Kündigung krank gewesen sind oder Urlaub hatten. Es kommt allein darauf an, wann der Brief Sie erreichte.

4. Alle Mitglieder des Deutschen Journalisten-Verbandes haben grundsätzlich in jedem Landesverband gleiche Leistungen der Rechtsberatung, der Prozessvertretung oder –finanzierung. Ihr Landesverband stellt Ihnen einen Arbeitsrechtsexperten entweder aus der eigenen Gewerkschaft zur Seite, oder er trägt die Kosten anwaltlicher Hilfe. Nach der Rechtsschutzordnung des DJV gilt: Immer zuerst zur Gewerkschaft! Der Rechtsschutz tritt nicht ein, wenn auf eigene Faust ein Anwalt beauftragt wird, ohne dass dies mit dem zuständigen Landesverband abgestimmt ist.

5. Welche Unterlagen werden für den gewerkschaftlichen Kündigungsschutz benötigt?

Bitte stellen Sie folgende Unterlagen zusammen, wobei der DJV-Landesverband keine Originale benötigt, wenn Sie eine gute Kopie einreichen können:

- a) Das Kündigungsschreiben und einen kurzen Vermerk, wann und wie Sie es empfangen haben (Aushändigung oder wann im Hausbriefkasten).
- b) Ihren Arbeitsvertrag, ggf. mit späteren schriftlichen Ergänzungen.
- c) Falls Sie eine Stellungnahme des Betriebsrates zur Kündigung erhalten, bitte beifügen!

- d) Eine kurze Darstellung Ihrer persönlichen Verhältnisse – etwa Unterhaltspflichten für Familienangehörige, besondere Umstände wie Schwangerschaft oder Schwerbehinderteneigenschaft; dies verbessert Ihre Prozesschance.
- e) Einen kurzen Vermerk, falls Ihnen mündlich auf andere Weise die Kündigungsgründe bekannt gegeben worden sind – diese Darstellung ist uns wichtig.
- f) Ihren genauen Namen, Anschrift und Telefonnummer.
- g) Die Bezeichnung Ihrer Arbeitgeberfirma, die im Zuge von Umfirmierungen (GmbH u.ä) möglicherweise in letzter Zeit gewechselt hat, wenn möglich mit Angabe des gesetzlichen Vertreters wie GmbH-Geschäftsführer.

Schicken Sie diese Unterlagen an Ihren DJV-Landesverband.

Ihr Anschreiben sollte den Hinweis enthalten, dass Sie in einer Kündigungsschutzsache den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen wollen.

- 6. Unterschreiben Sie keinen Aufhebungsvertrag – ohne sich zuvor rechtlich beraten zu lassen. Ein Aufhebungsvertrag hat im Regelfall eine Sperrzeit von drei Monaten beim Arbeitsamt und die Anrechnung auf das Arbeitslosengeld zur Folge. Wer ä-

nen Aufhebungsvertrag anbietet und Zeitdruck macht – nach dem Motto – das Angebot gilt nur hier und jetzt – hat etwas zu verbergen. Das Angebot können Sie ruhigen Gewissens ausschlagen.

- 7. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass sie ihm den Empfang der Kündigung quittieren. Achten Sie bitte darauf, dass es nur eine derartige Quittung ist und nicht gleichzeitig der Verzicht auf Rechte erklärt wird (sog. Ausgleichsquittung).
- 8. Melden Sie sich sofort beim Arbeitsamt arbeitslos. Persönliches Erscheinen ist erforderlich. Eine verspätete Meldung führt ab 1. Juli 2003 zu einer Sperrzeit.

Dies sind natürlich nur die ersten, wichtigsten Hinweise, die konkret auf Sie zugeschnitten ergänzt werden, falls es je erforderlich werden sollte.

Im Übrigen würden wir uns freuen, wenn Sie niemals in die Lage kämen, von diesem Blatt Gebrauch zu machen.

Kontakt: Gerda Theile
(Telefon: 0228/2 01 72 – 11)

Sie finden dieses *Betriebsräte-Info* auch auf der DJV-Homepage unter www.djv.de.