

Inhalt

Kündigungsschutzklage - Weitere Informationen	2
Was ist eine Kündigungsschutzklage?.....	2
Unterstützung durch spezialisierte Anwälte.....	2
Kündigungsschutzklage online	3
So funktioniert es bei uns!	4
Häufig gestellte Fragen	5
Kann ich mich vorab telefonisch beraten lassen?	5
Wann findet das Kündigungsschutzgesetz bei einer Kündigung seine Anwendung?.....	5
Wie lange habe ich Zeit um eine Kündigungsschutzklage zu erheben?.....	5
Unter welchen Bedingungen ist die Kündigung nicht wirksam?.....	5
Warum kann einem Arbeitnehmer gekündigt werden?	5
Verhaltensbedingte Kündigung.....	5
Personenbedingte Kündigung	6
Betriebsbedingte Kündigung.....	6
Fehlende Anhörung des Betriebsrates zur Kündigung oder Widerspruch des Betriebsrates gegen die Kündigung.....	6
Gilt das KSchG auch wenn ich ein Angestellter in leitender Stellung bin?	7
Kann ich die Klage auch dann erheben, wenn das KSchG nicht anwendbar ist?	7
Brauche ich einen Rechtsanwalt für die Klage?	7
Wer bezahlt die Kosten?	7



Kündigungsschutzklage - Weitere Informationen

Sie haben eine Kündigung erhalten und wollen ausloten, wie Sie dagegen vorgehen können? Die Onlineberatung von anwalt.com bietet in diesem Fall die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage online.

Was ist eine Kündigungsschutzklage?

Im deutschen Arbeitsrecht wird der Kündigungsschutz durch eine Kündigungsschutzklage bei Ihrem zuständigen Arbeitsgericht gewährleistet. Wenn Sie glauben, dass Ihnen ungerechtfertigt gekündigt wurde, haben Sie auf diese Weise die Möglichkeit, sich gegen die Kündigung, die von Seiten Ihres Arbeitgebers ausgesprochen wurde, zu wehren. Desweiteren können Sie dadurch etwaige Rechtsansprüche prüfen und ggf. durchsetzen. Das heißt das gemeinsame Ziel von Anwalt und Mandant ist es, die Kündigung unwirksam zu machen oder in einem Vergleich eine Abfindung zu erzielen.

Wichtig ist hierbei, dass die Klage innerhalb von **drei Wochen** nach Erhalt der schriftlichen Kündigung erhoben werden muss, da die Kündigung sonst gemäß §4, §7 KschG (Kündigungsschutzgesetz) rechtskräftig wird.

Das Gericht prüft dabei die soziale Rechtfertigung und die Begleitumstände der Kündigung. Das häufigste Ergebnis einer solchen Klage ist ein Vergleich, bei dem das Arbeitsverhältnis mit der Zahlung einer Abfindung endet. In selteneren Fällen bewertet das Gericht die Kündigung als unwirksam und das Vertragsverhältnis bleibt bestehen.

Unterstützung durch spezialisierte Anwälte

Obwohl im Falle der Kündigungsschutzklage zumindest in erster Instanz kein Anwaltszwang besteht, ist es äußerst ratsam, sich für seine Kündigungsschutzklage einen spezialisierten Fachanwalt für Arbeitsrecht mit ins Boot zu holen. Eine professionelle Prüfung Ihres Falles durch einen versierten Rechtsanwalt erspart Ihnen viel Zeit und Mühe. Unsere Anwälte können für Sie in fachkundiger Weise einschätzen, welche Perspektiven und Erfolgsaussichten in Ihrem Fall bestehen. Ist die Prüfung Ihrer Daten erfolgt, kann Ihr beauftragter Anwalt beispielsweise im Aushandeln Ihrer Abfindung seine gesamten Erfahrungen ausspielen. Er hat die volle Kontrolle über alle relevanten Fristen und Termine und behält den Überblick über themennahe und sachrelevante Prozesse (wie z.B. Abwicklung des Vergleichs gegen den Arbeitgeber bei Nichtzahlung, Zeugniserteilung etc.) und wird Sie stets professionell beraten.

Kündigungsschutzklage online

Bei der Onlineberatung von anwalt.com prüft ein erfahrener Fachanwalt für Arbeitsrecht Ihren persönlichen Fall. Dabei stehen Ihnen ausnahmslos renommierte Kanzleien mit mindestens drei, aber maximal sechs Rechtsanwälten zur Verfügung. Die Onlineabwicklung erspart Ihnen dabei Zeit und Kosten, denn beispielsweise sind keine Anfahrten mit dem Auto zu Ihrem Anwalt von Nöten, ebenso entfallen Wartezeiten in der Kanzlei.

Da wir die modernsten Verschlüsselungsverfahren nutzen, können Sie beruhigt sein, dass Ihre Daten stets sicher sind, also geschützt zum Anwalt gelangen und nicht von Dritten gelesen werden können. Wie bei jeder Beauftragung eines Rechtsanwalts ist dieser selbstverständlich auch bei einer Online Kündigungsschutzklage an seine **Schweigepflicht** gebunden. Das bedeutet, dass er all Ihre Daten vertraulich behandelt und nur Schritte unternimmt, die in Ihrem Interesse sind.

Ein guter Anwalt zeichnet sich zudem dadurch aus, dass er Sie über alle Schritte, die er unternimmt, auf Wunsch **informiert**. Schließlich ist es als Mandant wichtig zu wissen, welche **Fortschritte** die Kündigungsschutzklage macht und Sie gleichzeitig wenig Arbeit mit der ohnehin unangenehmen Angelegenheit haben.

Vorbehalte gegenüber einer Onlineabwicklung können also schnell ausgeräumt werden und es liegt auf der Hand, dass eben diese Abwicklung u.a. durch ihre Struktur der kurzen Wege klare Vorteile gegenüber der herkömmlichen Prozessabwicklung aufweist.

So funktioniert es bei uns!

Eine Kündigungsschutzklage ist im Internet auf den Seiten von anwalt.com möglich. Hier läuft die Erteilung des Auftrags an erfahrene, auf das Arbeitsrecht spezialisierte Fachanwälte wie folgt ab:

1. Besuchen Sie mit Ihrem Browser unsere Internetseite <http://www.anwalt.com>
2. Klicken Sie dort auf „Kündigungsschutzklage beauftragen“
3. Füllen Sie die Formulare vollständig aus, registrieren Sie sich und senden Sie Ihre Daten ab.
4. Sobald der Rechtsanwalt Ihre Anfrage vorliegen hat, setzt er sich umgehend mit Ihnen in Verbindung, um das weitere Vorgehen zu besprechen.
5. Sie entscheiden sich, den Rechtsanwalt mit Ihrer Kündigungsschutzklage zu betrauen und schicken ihm alle Unterlagen, die er noch benötigt, sowie eine Vollmacht bzgl. dieses Mandats. Dann leitet der Rechtsanwalt Ihre Kündigungsschutzklage ein.

Häufig gestellte Fragen

Kann ich mich vorab telefonisch beraten lassen?

Selbstverständlich! Haben Sie vorab Fragen zur Kündigung, dann können Sie sich jederzeit an die kompetenten Rechtsanwälte für Arbeitsrecht von [Anwalt.com](https://www.anwalt.com) wenden:

0900-112 00 03 - 100 (2,49 € / Min. inkl. 19% MwSt. aus dem dt. Festnetz, Mobilfunkpreise ggf. abweichend)

Wann findet das Kündigungsschutzgesetz bei einer Kündigung seine Anwendung?

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet seine Anwendung, wenn

- ✓ in dem Unternehmen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer Vollzeit beschäftigt sind;
- ✓ das Arbeitsverhältnis gem. § 1 I KSchG länger als sechs Monate besteht.

Wie lange habe ich Zeit um eine Kündigungsschutzklage zu erheben?

- ✓ Nach § 4 KSchG müssen Sie innerhalb von 3 Wochen nach dem Zugang der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben.
- ✓ Gem. § 7 KSchG ist eine Kündigung von Anfang an rechtswirksam, wenn Sie die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht haben.

Unter welchen Bedingungen ist die Kündigung nicht wirksam?

- ✓ Gem. § 1 I KSchG (Kündigungsschutzgesetz) ist eine Kündigung dann rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- ✓ Nach § 1 II KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Warum kann einem Arbeitnehmer gekündigt werden?

Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgt bei schuldhaften Verletzungen von Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Einem Arbeitnehmer kann erst dann gekündigt werden, wenn er zuvor richtig abgemahnt worden ist.

Eine Kündigung, welche im Verhalten des Arbeitnehmers liegt, kann begründet sein durch

- Begehung von Straftaten (z.B. Diebstahl im Betrieb),
- unerlaubte private Nutzung von Email und Internet am Arbeitsplatz,
- Schlechtleistung (die Arbeit wird mangelhaft erbracht),
- Arbeitsverweigerung,
- Unpünktlichkeit ,
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Dies sind jedoch nur Beispiele aus einer Vielzahl von Gerichtsurteilen. Jede Kündigung muss im Einzelfall geprüft werden.

Personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung betrifft objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers. Ein solcher Grund liegt vor, wenn er nicht fähig oder nicht geeignet ist, die geforderte Leistung vertragsgemäß zu erbringen.

Typische Beispiele sind:

- dauerhafter Entzug einer erforderlichen Erlaubnis (z.B. fehlende Arbeitserlaubnis bei ausländischem Arbeitnehmer oder Entzug der Fahrerlaubnis),
- langanhaltende Krankheit,
- häufige Kurzerkrankungen.

Die oben genannten Gründe sind nicht abschließend. Das Arbeitsgericht muss vom Vorliegen dieser Gründe überzeugt werden. Im Falle einer personenbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber die Wirksamkeit der Kündigung beweisen.

Betriebsbedingte Kündigung

Eine solche Kündigung setzt einen betriebsbedingten Grund voraus. Ein betriebsbedingter Grund liegt z.B. vor, wenn die Produktion eingestellt wird oder der Umsatz zurückgeht. Die Kündigung muss daher unvermeidbar sein.

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung müssen folgende gesetzliche Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltsverpflichtungen,
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Grundsätze, bestehen gute Aussichten, den Prozess gewinnen zu können.

Fehlende Anhörung des Betriebsrates zur Kündigung oder Widerspruch des Betriebsrates gegen die Kündigung

Gem. § 102 I BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet vor jeder Kündigung den Betriebsrat anzuhören. Die ausgesprochene Kündigung ohne die Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam nach § 102 I BetrVG.

Gilt das KSchG auch wenn ich ein Angestellter in leitender Stellung bin?

Ja, das KSchG (Kündigungsschutzgesetz) gilt auch für die Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit Sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind gem. § 14 KSchG.

Kann ich die Klage auch dann erheben, wenn das KSchG nicht anwendbar ist?

Sie können eine Kündigungsschutzklage auch in dem Fall erheben, wenn das Kündigungsschutzgesetz unanwendbar ist. Die Klage können Sie dann aber nicht damit begründen, dass ein Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz vorliegt.

Im Regelfall kann das Arbeitsverhältnis nach § 622 I BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. § 622 II BGB definiert gesetzliche Fristen, unter welchen ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann. Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung widerrechtlich aus, kann eine Kündigungsschutzklage bei einem Arbeitsgericht erhoben werden.

Eine Kündigung muss bestimmte gesetzliche Formalitäten (z.B. Schriftform nach § 623 BGB) erfüllen. Sind diese nicht erfüllt worden, kann eine Kündigungsschutzklage mit dem Ziel der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhoben werden.

Brauche ich einen Rechtsanwalt für die Klage?

- Nach § 11 I ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz) haben die Parteien die Wahl, vor den Arbeitsgerichten in 1. Instanz den Rechtsstreit selbst zu führen oder sich vertreten zu lassen. Daher können Sie eine Kündigungsschutzklage auch ohne einen Anwalt vor dem Arbeitsgericht erheben.
- In 2. Instanz müssen sich die Parteien gemäß § 11 II ArbGG durch Rechtsanwälte vor den Landesarbeitsgerichten und vor dem Bundesarbeitsgericht vertreten lassen. Eine solche Vertretung ist dann erforderlich, wenn das Arbeitsgericht durch Urteil entschieden und eine der Parteien Berufung eingelegt hat.
- Eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist schon bei der Erhebung der Kündigungsschutzklage empfehlenswert, weil der Rechtsanwalt weitere Fragen mit erledigen und gleichzeitig auch alle Fristen und Termine kontrollieren kann.

Wer bezahlt die Kosten?

In Arbeitsrechtstreitigkeiten gilt der Grundsatz, dass jede Partei die eigenen Kosten bis zum Abschluss der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht selbst trägt. Die Kosten für die anwaltliche Vertretung des Gegners trägt der Verlierer im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht gem. § 12a ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz).