



Der plötzliche Jobverlust

Wie verhalte ich mich richtig, wenn der Arbeitgeber plötzlich mitteilt, dass die Entlassung droht?

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Die Mitteilung, den Job zu verlieren, bringt viele Arbeitnehmer in eine emotionale Ausnahmesituation.

Neben körperlichen Beschwerden (Angstschweiß, Herzrasen etc.) zerplatzen in Windeseile Lebensträume, Existenzängste machen sich breit.

Auf diese Situation sollte man sich daher gedanklich vorbereiten, damit man im entscheidenden Augenblick nicht unüberlegt reagiert.

Eröffnet der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer den Ausspruch einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage oder der Betriebsschließung, neigt man eher zur Resignation.

Wird einem Arbeitnehmer jedoch eine außerordentliche Kündigung oder eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung in Aussicht gestellt, handelt man leicht kopflos. Diese Reaktion kann ein Arbeitgeber noch dadurch unterstützen, indem er von besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen spricht, die eine weitere Zusammenarbeit ausschließen und dabei gleichzeitig als so genanntes milderes Mittel eine einvernehmliche Lösung anbietet.

Ob dies tatsächlich der bessere Weg ist, sollte der Arbeitnehmer nicht sofort vor Ort entscheiden und nicht ohne Rücksprache mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Nur dieser kann beurteilen, ob der Kündigungsabsender tatsächlich der Kündigungsberechtigte ist, ob die Kündigung, wenn nicht von dem Arbeitgeber ausgesprochen, sondern durch eine Vertretung, mit ausreichender Vollmacht versehen war und diese dem

Kündigungsschreiben, was notwendig ist, beigelegt war.

Hier sind kurze Fristen, die noch vor der Kündigungsschutzklagenfrist von drei Wochen ablaufen, zu beachten. Ferner kann er überblicken, ob überhaupt eine wirksame Kündigung vorliegt (Kündigungsgrund, Einhaltung der Kündigungsfrist, ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates, Sonderkündigungsschutz).

Viele denken immer, mit dem Ausspruch der Kündigung könnten sie sogleich den Arbeitsplatz verlassen.

Dies ist allenfalls bei einer außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung so oder wenn der Arbeitgeber die Freistellung anweist.

Bei ordentlichen Kündigungen muss der Arbeitnehmer weiterhin, wie im ungekündigten Arbeitsverhältnis, seinen Arbeitsverpflichtungen nachkommen.

Entscheidend ist auch, dass eine Kündigung erst dann ausgesprochen ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kündigung schriftlich im Original in die Hand gegeben hat.

Die bloße Ankündigung des Ausspruches einer Kündigung oder die mündliche Kündigung reicht ohnehin nicht aus.

Ebenfalls ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sobald er die Kündigung erhalten hat, unverzüglich das Arbeitsamt aufzusuchen und sich selbständig um Arbeit zu bemühen.