

**Auch in Zeiten eines Beschäftigungsbündnisses gibt es für den Arbeitgeber die Möglichkeit, sich jenseits betriebsbedingter Gründe von Arbeitnehmern durch Kündigung zu lösen.**

**K**ündigungen können neben den betriebsbedingten Gründen auch auf sogenannte verhaltensbedingte Gründe und auf personenbedingte Gründe gestützt werden. Nach Einschätzung der Rechtsstelle der Verkehrsgewerkschaft GDBA weichen Arbeitgeber immer wieder auf diese Gründe aus, um damit die Regelungen des Beschäftigungsbündnisses unterlaufen zu können.

Immer wieder kommt es vor, dass von Kündigung betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „Widersprüche“, wahlweise gegenüber dem Betriebsrat oder dem kündigenden Arbeitgeber selbst formulieren. Eine erhebliche Anzahl von Gekündigten ist der Auffassung, dass mit diesem „Widerspruch“ ihre Rechte im Hinblick auf die der Kündigung gewahrt seien.

Ein Irrtum, der ganz fatale Folgen haben kann: Einzig taugliches Mittel, um gegen Kündigungen vorgehen zu können, ist nämlich die fristgerechte Erhebung der Kündigungsschutzklage beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht. Den „Widerspruch“, gegenüber wem auch immer, kennt das aktuelle Kündigungsrecht nicht, ein solcher „Widerspruch“ hat deshalb auch keine aufschiebende oder gar kündigungsvernichtende Wirkung.

Die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung muss grundsätzlich in jedem Falle

# Vorsicht: Kündigung

drei Wochen nach ihrem Zugang beim Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden. Geschieht dies nicht, so gilt nach dem Ablauf von drei Wochen die Kündigung als materiell rechtmäßig und ist im Grundsatz auch nicht mehr angreifbar. Die Drei-Wochen-Frist des Kündigungsschutzrechts gilt nach neuerer Gesetzeslage für alle Kündigungen und für alle Kündigungssachverhalte. Ausgenommen hiervon ist ausschließlich die nicht schriftlich erklärte Kündigung: Diese Kündigung ist formnichtig und muss im Grunde überhaupt nicht angegriffen werden, sie entfaltet nämlich keine Rechtswirkungen.

Entscheidend für die genannte Frist von drei Wochen für die Erhebung der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht ist der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer. Zugang bedeutet allerdings nicht, dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Kündigung in Händen haben muss oder gar von ihr Kenntnis genommen haben muss. Ausreichend ist es, dass er hierzu die Möglichkeit hatte.

Wird ein Kündigungsschreiben in eine Posteinwurfteinrichtung des Arbeitnehmers eingeworfen, so ist sie jedenfalls dann zugegangen, wenn mit dem Öffnen des Briefkastens durch den Arbeitnehmer üblicherweise gerechnet werden kann. Üblicherweise heißt hier: Zeitpunkt der allgemeinen Postzustellung. Wird eine Kündigungserklärung also um 22.00 Uhr in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen, so geht diese Kündigungserklärung regelmäßig erst am nächsten Vormittag dem Arbeitnehmer zu – erst dieses Datum setzt den Fristlauf von drei Wochen in Gang.

Zur Fristberechnung ist allgemein zu sagen, dass die Kündigungsschutzklage spätestens an dem Tag beim Arbeitsgericht an-

hängig gemacht werden muss, der in seiner Benennung dem Zugangstag der Kündigungserklärung entspricht und drei Wochen später liegt.

Die Kündigungsschutzklage kann schriftlich durch Klageschrift beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Es gibt aber auch die Möglichkeit, die Klage zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts zu erklären. Dies kann der Arbeitnehmer – insbesondere bei drohender Fristversäumnis – selbst tun. Der Urkundsbeamte beim Arbeitsgericht wird dann bei den Formulierungen gegebenenfalls soweit zu helfen haben, dass die Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht bereits aus formellen Gründen scheitert.

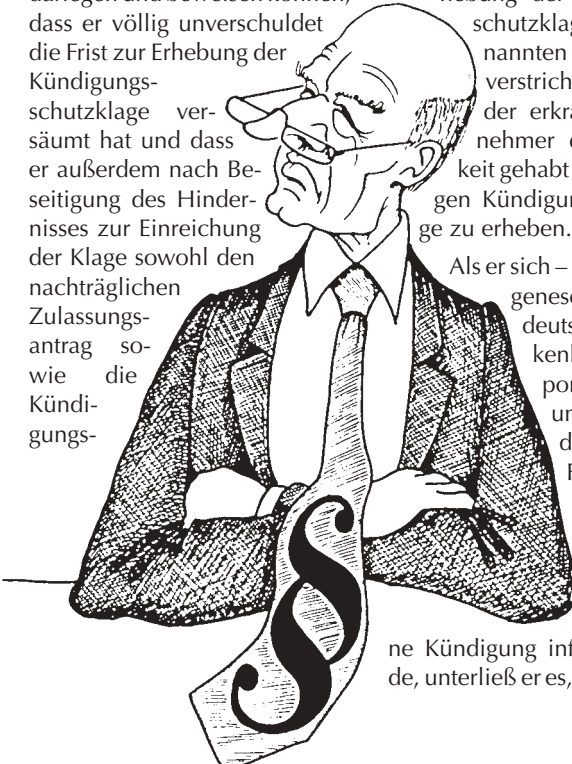
Eine Art Wiedereinsetzung in vorigen Stand kennt das Recht der Erhebung der Kündigungsschutzklage nur in engsten Ausnahmefällen: Ist die Frist vom Arbeitnehmer versäumt worden, so kann dieser zwar noch die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beantragen. Er muss hierfür aber sehr genau darlegen und beweisen können, dass er völlig unverschuldet die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage versäumt hat und dass er außerdem nach Beseitigung des Hindernisses zur Einreichung der Klage sowohl den nachträglichen Zulassungsantrag sowie die Kündigungsschutzklage selbst unverzüglich betrieben hat.

schutzklage selbst unverzüglich betrieben hat.

Dies sind in der Praxis außerordentlich hohe Voraussetzungen: In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer, der seinen Urlaub im fernöstlichen Ausland verbrachte, sich dort eine schwere Infektionskrankheit zugezogen. Auf Grund dieser Infektionskrankheit lag er mehrere Wochen mehr oder weniger bewusstlos vor Ort in komatösem Zustand. In dieser Zeit wurde ihm zu Hause in seinem Briefkasten zunächst eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit zugestellt, anschließend dann die Kündigung wegen „Arbeitsverweigerung“.

Wohlgemerkt: Abmahnung und Kündigungserklärung sind dem betroffenen Arbeitnehmer zugegangen, weil er auf Grund der Postempfangseinrichtung theoretisch die Möglichkeit gehabt hätte, von der Abmahnung und der Kündigungserklärung Kenntnis zu nehmen. Ausreichend ist in sofern die Sicht des Arbeitgebers. Die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage (die genannten drei Wochen) verstrich, ohne dass der erkrankte Arbeitnehmer die Möglichkeit gehabt hätte, hiergegen Kündigungsschutzklage zu erheben.

Als er sich – nur halbwegs genesen – in ein deutsches Krankenhaus transportieren ließ und er auf dem deutschen Flughafen von seiner Freundin über die zugegangene Kündigung informiert wurde, unterließ er es, Maßnahmen



zur Erhebung der Kündigungsschutzklage zu ergreifen. Dies tat er erst Wochen später nach vollständiger Genesung.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu diesem Fall ausgeführt, dass die Fristversäumnis nicht mehr unentschuldig sei: dem Arbeitnehmer habe zugemutet werden können, seine Freundin damit zu beauftragen einen Anwalt zu suchen, damit dieser die Kündigungssache betreiben könne. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die „Wiedereinsetzung in vorigen Stand“ nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich sein kann.

Kündigungssachverhalte sind klassische Angelegenheiten für den Solidarrechtsschutz der Verkehrsgewerkschaft GDBA. Bei Erhalt einer Kündigung sollte sofort über den Bezirk die Rechtsstelle verständigt werden. Regelmäßig wird bei Kündigungssachverhalten Rechtsschutz gewährt, für dessen konkrete Umsetzung werden regelmäßig die Dienstleistungszentren des dbb beauftragt. Dort sitzen sehr versierte Volljuristen, die sich praktisch ausschließlich mit solchen Sachverhalten beschäftigen und deshalb durch eine sehr hohe fachliche Expertise ausgewiesen sind.

Bedauerlicherweise ist festzustellen, dass Kolleginnen und Kollegen manchmal nur äußerst kurzfristig den Rat und die Hilfe ihrer Gewerkschaft nachfragen – dies kann natürlich zu Fristproblemen führen! Deshalb ist es unbedingt erforderlich, sich bei Erhalt der Kündigung sofort mit dem zuständigen Bezirk in Verbindung zu setzen, damit Fristprobleme auch im Ansatz nicht entstehen können.

Nach den Regelungen der Rechtsschutzordnung ist die freie Anwaltswahl in klassischen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten wie denen des Kündigungsschutzes ausgeschlossen, der Rechtsschutz ist über die Dienstleistungszentren abzuwickeln.

Übrigens ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen,

dass auch die nachträgliche Rechtsschutzgewährung nach der Rechtsschutzordnung nicht zulässig ist. Es ist deshalb dringend darauf hinzuweisen, dass betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in ihrem eigenen Interesse kurzfristig mit der Verkehrsgewerkschaft GDBA in Verbindung setzen, damit der Arbeitgeberseite die Durchsetzung von Kündigungen möglichst schwer bzw. unmöglich gemacht wird. Wichtig ist dabei natürlich, dass die Bezirke bei Beantragung des Rechtsschutzes vollumfassend über den Kündigungssachverhalt informiert werden.

Notwendig ist in diesem Zusammenhang natürlich neben der Hereingabe des ordnungsgemäßen Rechtsschutzantrags (dieser wird auf telefonische Anfrage hin sofort übersandt) die Hereingabe der Kündigungserklärung, eventueller Abmahnungen sowie des Arbeitsvertrages in Kopie. Des Weiteren, soweit es möglich ist, muss eine Schilderung des Gesamtzusammenhangs der Kündigung (Hintergrundinformationen, Stellungnahme des Betriebsrats etc.) beigefügt werden. Rechtsschutzanträge mit Kündigungshintergrund werden der Rechtsstelle sofort vorgelegt und von dieser auch sofort entschieden, so dass durch das Verfahren der Rechtsschutzgewährung regelmäßig nur sehr wenig Zeit „verbraucht“ wird.

Allerdings gilt nach der Rechtsschutzordnung auch Folgendes: Bis zur Übernahme der Sache (regelmäßig durch die Volljuristen in den dbb-Rechtsschutzzentren) ist jedes Mitglied zur Fristwahrung und Fristüberwachung selbst verpflichtet. Wenn der Rechtsschutzantrag erst unmittelbar vor Fristablauf gestellt wird, ist der betroffenen Kollegin oder dem betroffenen Kollegen unbedingt zu raten, persönlich beim Arbeitsgericht vorstellig zu werden und die Kündigungsschutzklage zunächst nur zur Fristwahrung zu Protokoll des Urkundsbeamten zu erklären.

## Dienstanfänger aufgepasst: Plötzlich dienstunfähig – und dann?

Die Beamtenversorgung gerät immer mehr unter Druck. Grund: Auch sie leidet unter den demographischen Faktoren – bei zunehmender Lebenserwartung und sinkenden Geburtenraten werden Pensionen die Kassen des Bundes und der Länder immer mehr belasten. Auch beim Thema Dienstunfähigkeit können sich vor allem junge Staatsdiener nicht sorgenfrei zurücklehnen. Da hilft nur eines: selbst privat vorsorgen!



Gerade angehende und junge Beamte sind gut beraten, wenn sie für den Fall der Dienstunfähigkeit vorsorgen.

Zum Beispiel mit der neuen Dienstanfänger-Police der DBV-Winterthur: Kernstück ist eine Dienstunfähigkeitsrente für junge Beamtenanwärter, die in Kombination mit einer Privatrente konkurrenzlos günstig ist. Damit hat der Wiesbadener Spezialversicherer für Beamte eine ideale Kombination für Dienstanfänger im Angebot.

**Fakt ist:** Wer in jungen Dienstjahren z. B. wegen schwerer Krankheit oder Freizeitanfall dienstunfähig wird, steht ohne Absicherung da. Erst Beamte auf Lebenszeit erhalten nach 60 Dienstmonaten eine Mindestversorgung in Höhe von rund 1.300 Euro. Konsequenz: In jungen Dienstjahren ist der Absicherungsbedarf groß und wird dann im Laufe der Dienstjahre kleiner.

Die Dienstunfähigkeitsrente der Dienstanfänger-Police Auf diese Besonderheit hat die DBV-Winterthur mit einem gestaffelten Vorsorgemodell reagiert, das in seiner Kombination einzigartig auf dem deutschen Markt ist. Nach ihm können Dienstunfähigkeitsrenten je nach Laufbahngruppe – mittlerer, gehobener und höherer Dienst – von bis zu 1.200 Euro, 1.500 Euro bzw. 1.800 Euro versichert werden.

Die Rentenhöhen sind garantiert bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit. Mit dem Statuswechsel kann die Dienstunfähigkeitsrente an den Bedarf angepasst werden.

Die Privat-Rente der Dienstanfänger-Police Mit der Privat-Rente steigt der junge Beamte ein in den Aufbau einer privaten Altersvorsorge. Vorteil: In den ersten fünf Versicherungsjahren zahlt er nur den halben Beitrag – und das bei vollem Versicherungsschutz. Nach der Verbeamtung auf Lebenszeit kann die Privat-Rente dank der Nachversicherungsgarantie an das Versorgungsziel für den Ruhestand angepasst werden.

**Übrigens:** Mitglieder der dbb Einzelgewerkschaften erhalten in Verbindung mit dem dbb Versorgungswerk Preis- und Leistungsvorteile.

**Fazit:** Mit der Dienstanfänger-Police können Beamtenanwärter zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit und Altersvorsorge.

Mehr Infos unter (0 18 03) 33 53 46 (9 Cent/Minute) oder bei Ihrer DBV-Winterthur-Agentur vor Ort.