

# Raus aus der Schockstarre – Erste Schritte nach der Kündigung

Eine Kündigung kommt häufig überraschend. Um Wunden zu lecken, bleibt nun wenig Zeit: Fristen müssen eingehalten, Ämtergänge erledigt und ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden.

■ (dpa) – Leicht lässt sich ein Rauswurf nie verschmerzen: Wer die Firma unfreiwillig verlassen muss, ist oft wütend und enttäuscht. Nun heißt es einen kühlen Kopf bewahren. Diese Checkliste hilft Betroffenen.

• Sich sammeln: „Durch Sport sollte man die Seele wieder ins Gleichgewicht bringen“, rät Annette Eicker, Ratgeberautorin zum Thema. Sie empfiehlt,

losmelden. Es sei sinnvoll, sich das von der Arbeitsagentur bestätigen zu lassen, um im Zweifelsfall den Nachweis erbringen zu können, dass sie da waren.

• Prüfen, ob sich eine Kündigungsschutzklage lohnt: Wer die Entlassung vor Gericht anfechten will, muss das schnell tun: „Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden“, erläutert Marquard. Diese Zeit sollten Betroffene nutzen, um auszuloten, wie hoch die Erfolgchancen sind. Wurden Kündigungsfristen eingehalten? Welcher Kündigungsgrund wurde genannt? Um das einzuschätzen, braucht es eine qualifizierte Rechtsberatung. „Vor dem Arbeitsgericht trägt dann jede Partei ihre Kosten selbst.“

• Einen Aufhebungsvertrag ins Spiel bringen: Möglicherweise besteht auch Interesse an einer einvernehmlichen Regelung: „Die Vorteile eines Aufhebungsvertrags liegen in der schnellen Regelung von Differenzen“, sagt Marquard. „Das spart Geld und Nerven.“ Um Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, sollten Betroffene den Aufhebungsvertrag jedoch sorgfältig prüfen. So sollte darin stehen, dass der Vertrag geschlossen wurde, um eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu vermeiden und dass Kündigungsfristen beachtet wurden. „Man sollte immer einen Experten zurate ziehen, bevor man unterschreibt.“

• Abfindung aushandeln: Einen Rechtsanspruch auf Abfindung gibt es nicht. Meist einigen sich Arbeitnehmer und

Arbeitgeber darauf, um juristischen Streit über die Kündigung zu vermeiden. Dabei sollten Erwerbstätige auf unliebsame Folgen achten: „Es besteht die große Gefahr, bei der Agentur für Arbeit eine Sperrzeit zu bekommen“, erläutert Marquard. Abstriche drohen etwa, wenn die Abfindung ein halbes Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit überschreitet.

• Das Arbeitsverhältnis ohne Gesichtsverlust beenden: „Wenn man sich im Guten trennt, kann sich das auch auf das Arbeitszeugnis auswirken“, sagt Marquard. Das fällt möglicherweise freundlicher aus, als wenn Beschäftigte im Streit gehen. Zu einer geordneten Übergabe rät auch Eicker: „Man sollte die Zeit im Job nutzen, um Abschied zu nehmen.“ Sich mit eingezogenem Kopf davonzuschleichen, sei kein gutes Gefühl. „Krankschreiben lassen würde ich mich nur in Extremfällen, zum Beispiel bei Mobbing“, sagt die Autorin.

• Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis einfordern: „Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes und berufsförderndes Arbeitszeugnis.“ Das bedeutet, dass das Zeugnis neben Dauer und Art der Tätigkeit auch eine wohlwollende Bewertung der erbrachten Leistungen beinhalten muss. „Es gibt keine festen Fristen, aber ein Arbeitszeugnis sollte immer zeitnah erstellt werden“, sagt Marquard. Im Notfall müsse man den Arbeitgeber mit Fristsetzung dazu auffordern. „Das Zeugnis ist auch einklagbar.“

• Bewerbungsunterlagen aktualisieren: „Bevor man sich bewirbt, muss man sich erst einmal startklar machen“, sagt Willmann. Das bedeutet vor allem, die Bewerbungsunterlagen auf den aktuellen Stand zu bringen. Ist das Anschreiben auf der Höhe der Zeit? Sind die Bewerbungsfotos noch brauchbar?

Willmann empfiehlt, möglichst viele Bewerbungen zu schreiben: „Der Auswahlprozess dauert oft Wochen bis Monate, da nützt es wenig, sich nacheinander zu bewerben.“

• Umschalten auf Jobsuche: „Die erfolgreichste Strategie ist, aktiv zu sein“, rät Willmann. Doch genau das fällt nach einer Kündigung mitunter schwer: Oft seien Erwerbstätige kurz nach der Kündigung sehr wütend, hat Eicker beobachtet. „Man sollte diese Wut nutzen, um Energie in die Jobsuche zu stecken – frei nach dem Motto: Jetzt erst recht!“ Die Expertin empfiehlt, dafür auch bestehende Kontakte und Netzwerke zu nutzen: „Erzählen Sie selbstbewusst al-

len Kunden, dass Sie sich beruflich neu orientieren wollen.“

• Sich über berufliche Ziele klar werden: „In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit sollte alle Energie in die Jobsuche gesteckt werden“, rät Willmann. Von kreativen Pausen oder langen Reisen rät er ab. „Wer monatelang aus dem Job aussteigt, verliert seine Kontakte“, ergänzt auch Eicker.

Arbeitnehmer könnten die Kündigung aber sehr wohl zur Neuorientierung nutzen: „Man sollte aufschreiben, was man schon immer machen wollte, und sich fragen: Wer kann mir dabei helfen, das zu tun?“ ◀◀

## Befristungsregelungen für Professoren

Wird ein Professor erstmals berufen, so ist es rechtens, wenn er zunächst für bis zu sechs Jahre befristet eingestellt wird.



■ (dpa) – Arbeitnehmer dürfen in der Regel nur bis zu maximal zwei Jahre ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden. So sieht es der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vor. Bei Professoren kann aber etwas anderes gelten. Hier ist es unter Umständen sogar zulässig, wenn sie bei erstmaliger Berufung bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt sind. Das teilt die Zeitschrift *Forschung & Lehre* mit (Ausgabe 1/2014) und beruft sich dabei auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Az. 7 AZR 843/11).

In dem verhandelten Fall hatte ein Professor geklagt, dessen Vertrag auslief. Der Mann war sechs Jahre lang auf Zeit bei einer staatlichen Hochschule in Thüringen angestellt. Nun wollte er unbefristet eingestellt werden. Nach dem Landeshochschulgesetz (LHG) in Thüringen ist eine Befristung für sechs Jahre zulässig, wenn ein Professor erstmals berufen wird. Der Kläger argumentierte, die Befristung hätte nicht nach dem LHG, sondern ausschließlich nach dem bundesweit geltenden TzBfG erfolgen dürfen. Das könne aber keine Erstberufungsfrist.

Vor Gericht hatte der Mann keinen Erfolg. Das TzBfG regelt das Befristungsrecht nicht abschließend. Das Landeshochschulgesetz sei eine Ergänzung. Die Regelung sei auch inhaltlich sinnvoll. So könnten die Hochschulen schauen, wie sich Lehre und Forschung unter dem neu berufenen Professor entwickeln. ◀◀

ANZEIGE

MEGADENTA

Dentalprodukte



Besuchen Sie uns auf der ID Ost in Berlin, Halle 21 - Stand Nr. H01

**\*Gutschein\***

für ein Test-Muster P-Fill am Messestand

P-Fill®

Lichthärtendes stopfbares Seitenzahn-Füllungsmaterial

Made in Germany  
www.megadenta.de