



Praxishilfe  
mit Top10-  
Aktionsplan

**Arbeitsrecht-Soforthilfe:**

**Was tun, wenn mir  
gekündigt wurde?**

Wir verhelfen Ihnen zu Ihrem Recht.

 **Lenné**  
Anwaltskanzlei



## Klagefrist

### Achtung: Es muss jetzt schnell gehen!

Sind Sie mit der Kündigung nicht einverstanden, so muss innerhalb von 3 Wochen zwingend Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

Versäumen Sie diese Frist, so wird jede unwirksame Kündigung wirksam und kann im Nachhinein nicht mehr angegriffen werden.

Also versäumen Sie diese Frist nicht!

Wir helfen Ihnen natürlich gerne – Anruf genügt:

 **0214 90 98 400**



Eine nachträgliche Zulassung der Klage nach Fristablauf ist nur in engen Ausnahmen zulässig, etwa wenn Sie ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist gehindert waren.

*Wichtig zur Einhaltung der Klagefrist:*

Wann haben Sie die Kündigung erstmals bekommen? ..... (Datum eintragen)

Die Klagefrist endet daher wahrscheinlich am ..... (Wochentag von oben plus 3 Wochen)

Am besten kommen Sie nicht erst in letzter Sekunde zum Anwalt!

## Die TOP 10 Punkte die Sie wissen müssen, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen kündigt:

- |                                      |                            |
|--------------------------------------|----------------------------|
| <b>1</b> Ist die Kündigung wirksam?  | <b>6</b> Abmahnung         |
| <b>2</b> Kündigungsfrist             | <b>7</b> Aufhebungsvertrag |
| <b>3</b> Betriebsrat                 | <b>8</b> Abfindung         |
| <b>4</b> Kündigungsgründe            | <b>9</b> Arbeitszeugnis    |
| <b>5</b> Besonderer Kündigungsschutz | <b>10</b> Resturlaub       |

## 1 Ist die Kündigung wirksam?

Eine Kündigung muss immer schriftlich erklärt werden.

Das heißt, dass Kündigungen per Telefax, Email, SMS oder gar WhatsApp unwirksam sind.

Das Kündigungsschreiben muss immer vom Arbeitgeber oder einer vertretungsberechtigten Person (z.B. Personaler) unterschrieben sein.

**Die Kündigung wurde unterschrieben von .....**

Kündigt eine andere Person, als der Arbeitgeber, so können Sie die Kündigung unverzüglich zurückweisen, wenn die Person ihre Bevollmächtigung nicht nachweist.

**Wie das geht, erläutern wir Ihnen gerne im Gespräch für Ihren Einzelfall.**

## 2 Kündigungsfrist

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich nur unter Einhaltung einer bestimmten Frist gekündigt werden. Diese ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag.

Beinhaltet der Arbeitsvertrag keine Regelung dazu, so gelten die gesetzlichen Fristen des § 622 BGB. Danach beträgt die Frist grundsätzlich 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Ist der Arbeitnehmer 2 Jahre oder länger im Betrieb beschäftigt, verlängert sich diese Frist stetig.

**Ich bin im Betrieb beschäftigt seit .....**

## 3 Betriebsrat

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser zwingend vor der Kündigung anzuhören. Dabei ist dieser über die Gründe der Kündigung zu informieren. Spricht der Arbeitgeber die Kündigung aus, ohne den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört zu haben, so ist die Kündigung unwirksam.

In manchen Unternehmen gibt es auch Betriebsvereinbarungen, wonach eine Kündigung nur ausgesprochen werden darf, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erklärt hat. Dann wäre eine Kündigung auch bei ordnungsgemäßer Anhörung unwirksam, wenn der Betriebsrat dieser nicht zugestimmt hat.

**Es gibt einen Betriebsrat**    Ja     Nein

## 4 Kündigungsgründe

Grundsätzlich braucht eine Kündigung keinen Kündigungsgrund zu enthalten.

### Ausnahme:

Sind im Betrieb aber mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, so gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes. Nach diesen Regelungen ist eine Kündigung nur rechtmäßig, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn sich der Arbeitgeber auf einen Kündigungsgrund berufen kann.

In Betracht kommt eine Kündigung aufgrund eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers (z.B. Diebstahl, verspäteter Dienstantritt), aufgrund von personenbedingten Gründen des Arbeitnehmers (Unzuverlässigkeit, langanhaltende Krankheit) oder aufgrund betrieblicher Erfordernisse (Umsatzeinbußen, Betriebsschließung).

**Mein Arbeitgeber beschäftigt ..... Vollzeit-Angestellte.**

## 5 Besonderer Kündigungsschutz

Besonders hohe Hürden für die Wirksamkeit einer Kündigung gelten bei Personen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Dies sind schwerbehinderte Personen, Frauen während der Schwangerschaft oder Personen in Elternzeit. Besonderer Kündigungsschutz gilt auch bei Betriebsratsmitgliedern oder Auszubildenden. Hier muss der Arbeitgeber oftmals die Zustimmung von Behörden oder des Betriebsrates einholen, damit die Kündigung wirksam ist.

**Ich genieße besonderen Kündigungsschutz, denn ich bin .....**

## 6 Abmahnung

In der Regel ist eine nicht fristlos ausgesprochene Kündigung erst wirksam, wenn Sie zuvor für das Ihnen vorgeworfene Verhalten abgemahnt wurden. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Kündigung erst das letzte Mittel des Arbeitgebers sein darf und kleinere Verfehlungen bereits durch eine Abmahnung bereinigt werden können.

Fehlt diese Abmahnung, ist die Kündigung unwirksam. Allerdings sollten Sie hier aufpassen. In einigen Situationen kann eine Abmahnung entbehrlich und die Kündigung auch ohne eine solche wirksam sein. Dies ist häufig bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen im Vertrauensbereich der Fall.

## 7 Aufhebungsvertrag

Lassen Sie sich nicht überrumpeln!

Nicht selten erleben wir es leider, dass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen wird. Machen Sie das nicht unüberlegt und nicht voreilig. Erbitten Sie sich immer Bedenkzeit und unterschreiben Sie nicht sofort!

Gibt es einen Aufhebungsvertrag ist es oftmals nahezu unmöglich noch etwas für den Arbeitnehmer herauszuholen.

**Wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen?** Ja  Nein

## 8 Abfindung

Steht Ihnen eine Abfindung zu?

Bei einer betriebsbedingten Kündigung bekommt man eine Abfindung, wenn das Unternehmen dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Betrieb mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigt.

Betriebsbedingt ist eine Kündigung, wenn der Grund für die Kündigung beim Unternehmen liegt, z.B. wegen schlechter Auftragslage.

In § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ist die Abfindungshöhe geregelt. Sie beträgt ein halbes Brutto-Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Es sind jedoch bestimmte Bedingungen zu erfüllen, zu denen wir gerne im Einzelfall informieren.

**Das Arbeitsverhältnis besteht seit ..... Jahren.**

**Mein Brutto-Monatsgehalt beträgt .....€ €**

Auch wenn kein gesetzlicher Rechtsanspruch besteht, ist es möglich, eine Abfindung auszuhandeln. Arbeitgeber möchten damit das Einverständnis des Arbeitnehmers zur Kündigung erkaufen und eine Kündigungsschutzklage verhindern.

Um die Höhe der Abfindung zu berechnen, gibt es verschiedene Formeln. Am geläufigsten ist die Formel, nach der die Abfindung ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr beträgt. Je nach Voraussetzungen kann die Abfindung jedoch auch höher oder niedriger ausfallen. Hier ist in erster Linie ein gutes Verhandlungsgeschick wichtig. Dabei können wir behilflich sein.

**Meine Abfindung beträgt voraussichtlich ca. ....**

## 9 Arbeitszeugnis

### Habe ich Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein faires Zeugnis vom Arbeitgeber. Dieses Zeugnis ist unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden oder der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Allerdings muss der Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis vom Unternehmen anfordern, da kein Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, dieses ohne Aufforderung auszustellen.

**Ich habe bereits ein Arbeitszeugnis bekommen:** Ja  Nein

**Mit dem Zeugnis bin ich zufrieden:** Ja  Nein

## 10 Resturlaub

### Was passiert mit noch nicht verbrauchten Urlaubstagen?

Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigung bis einschließlich 30.06. oder zu einem späteren Zeitpunkt.

Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb der ersten Jahreshälfte aus, so hat er grundsätzlich Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte ist die Sachlage eine andere, jedenfalls wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit dem 01.01. eines Jahres bestand. Die Regelung zum Teilurlaub ist hier nicht heranzuziehen. Vielmehr hat der Arbeitnehmer immer einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub, bei einer 5-Tage-Woche also auf 20 Urlaubstage.

**Ich habe laut Arbeitsvertrag ..... Urlaubstage pro Jahr.**

**Ich habe bereits ..... Urlaubstage verbraucht.**

Schicken Sie uns den ausgefüllten Bogen per Email an:  
**info@123-arbeitsrecht.de**



**Folgen Sie uns:**



Facebook  
Anwaltskanzlei Lenné



Twitter  
@guidolenne



Rechtsanwalt  
**Guido Lenné**

 **Lenné**  
*Anwaltskanzlei*



Max-Delbrück-Str. 18  
51377 Leverkusen

Telefon: (0214) 90 98 40 0  
Telefax: (0214) 90 98 40 29

info@anwalt-leverkusen.de  
www.anwalt-leverkusen.de