

## **Kündigung erhalten - Was ist jetzt zu tun?**

### **Fragen und Antworten rund um das Thema Kündigung im Arbeitsverhältnis:**

Sie haben von ihrem Arbeitgeber eine Kündigung erhalten und wissen nicht, was zu tun ist beziehungsweise wollen keinen wichtigen Punkt vergessen. Der nachfolgende Überblick zeigt auf, an was alles zu denken ist und beantwortet die wichtigsten Fragen:

#### **1. Einhaltung der Drei-Wochen-Frist**

Der wichtigste Punkt für Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung ist die Einhaltung der Klagefrist für die so genannte Kündigungsschutzklage. Gemäß [§ 4 KSchG](#) kann eine solche Klage nur innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Versäumt ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin diese Frist, dann gilt die Kündigung grundsätzlich als wirksam und die Chancen auf eine mögliche Abfindung gehen gegen null.

Es empfiehlt sich immer, mit einer Kündigung zu einem Rechtsanwalt/ zu einer Rechtsanwältin zu gehen. Eine erste kurze Einschätzung ist nicht teuer, verhilft aber vielleicht zu einer hohen Abfindungszahlung.

Folgende Dokumente sollten Sie für die Kanzlei vorhalten:

- Arbeitsvertrag (inkl. Änderungen und Nebenabreden)
- Kündigungsschreiben
- letzte Gehaltsabrechnung

#### **2. Zurückweisung der Kündigung wegen fehlendem Vollmachtsnachweis**

Die Kündigung muss immer schriftlich ([§ 623 BGB](#)) ausgesprochen werden. Folglich sind Kündigungen am Telefon, per E-Mail oder Whats-App allein schon aus diesem Grund unwirksam.

Ist die Kündigung von einem Vertreter des Arbeitgebers unterzeichnet (z.B. Abteilungsleiter, Rechtsanwalt) so muss dem Kündigungsschreiben grundsätzlich eine entsprechende Vollmacht im Original beigelegt sein. Ist das nicht der Fall, dann ist es ratsam die Kündigung unverzüglich zurückzuweisen ([vgl. § 174 BGB](#)).

### **3. Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?**

Grundsätzlich, nein. Auch wenn diese Antwort die meisten Leser/innen überraschen wird. Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt es in den meisten Fällen nicht. Davon gibt es Ausnahmen: So kann z.B. ein Sozialplan eine Abfindung vorsehen oder in bestimmten Fällen einer betriebsbedingten Kündigung, in denen der Arbeitgeber direkt schon im Kündigungsschreiben eine Abfindung anbietet. Die beiden letztgenannten Konstellationen sind in der Praxis aber eher selten.

Eine Abfindung wird in der Regel erst in einem gerichtlichen Verfahren erzielt. Der Arbeitgeber kauft sich damit in gewisser Weise von dem in der Kündigungsschutzklage steckenden Risiko frei. Denn wenn der Arbeitgeber die Kündigungsschutzklage verliert, muss er nicht nur den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wieder beschäftigen, sondern auch die Vergütung nachzahlen (so genanntes Annahmeverzugslohn-Risiko).

### **4. Was ist der Unterschied zwischen einem Aufhebungs- und einem Abwicklungsvertrag?**

Der Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis. Er ist folglich ein Vertrag, der neben der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auch weitere Einzelheiten wie z.B. Abfindungszahlung, weitere Zahlungsansprüche etc. regeln kann. Ein Aufhebungsvertrag führt in der Regel auch zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei der Beendigung aktiv mitgewirkt hat.

Der Abwicklungsvertrag ist hingegen ein Vertrag, der an eine bestehende Beendigung anknüpft. In der Regel ist das eine Kündigung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers. Die Parteien regeln dann in dem Vertrag bloß noch die weiteren Modalitäten der Beendigung auf Basis des bereits vorgegebenen Beendigungstatbestandes. Ein Abwicklungsvertrag nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung führt in der Regel nicht zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

### **5. Kündigungsschutzklage ist eingelegt - Wie geht es jetzt weiter?**

Sobald die Kündigungsschutzklage bei Gericht eingegangen ist, wird das Gericht einen so genannten Gütetermin bestimmen. Normalerweise geschieht das innerhalb von zwei bis drei Wochen. Der Gütetermin ist ein erster kurzer Gerichtstermin in kleiner Besetzung (nur die oder der Vorsitzende Richter), in dem in erster Linie die Möglichkeiten einer gütlichen Einigung ausgelotet werden sollen. Gelingt eine solche Einigung nicht, bestimmt das Gericht einen Kammertermin. Ein Kammertermin findet in der Regel drei bis vier Monate nach Klageeingang statt. Es kann aber auch deutlich länger dauern. Bis zum Kammertermin

erhalten beide Seiten Gelegenheit durch Schriftsätze und Beweisantritte zu dem Fall vorzutragen. Im Kammertermin besteht das Gericht dann aus insgesamt drei Richtern (ein Berufsrichter und zwei ehrenamtliche Richter). Am Ende des Kammertermins wird - sofern keine Einigung erzielt werden kann - ein Urteil gefällt.

## **6. Mit welchen Kosten muss ich rechnen?**

Bei einem Arbeitsgerichtsverfahren können Gerichts- und Rechtsanwaltsgebühren entstehen. Können heißt nicht müssen, denn sollte die Klage zurückgenommen werden oder eine gütliche Einigung (durch Vergleich) stattfinden, entstehen vor den Arbeitsgerichten keine Gerichtskosten (Anwaltskosten hingegen schon).

Wie hoch die Kosten im Falle eines Urteils sind, ergibt sich aus dem Streitwert (Wert der Sache, um die gestritten wird). Bei einer normalen Kündigungsschutzklage beträgt der Streitwert drei Bruttomonatsgehälter des klagenden Arbeitnehmers/ der klagenden Arbeitnehmerin. Bei Zahlungsklagen ist der Streitwert immer die Höhe des eingeklagten Betrages. Mittels dieses Streitwerts kann man in so genannten Prozesskostenrechnern, dann einfach die Gerichtskosten ermitteln. Z.B. hier: <https://www.arbg-hamm.nrw.de/infos/kosten/rechner1/index.php>

Bei den Rechtsanwaltskosten funktioniert das genauso, sofern der Rechtsanwalt / die Rechtsanwältin auf Basis des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes abrechnet. Die Vergütung des Rechtsanwalts / der Rechtsanwältin wird dann auch auf Basis des jeweiligen Streitwerts ermittelt. Allerdings gibt es hier keine Privilegierung bei einer gütlichen Einigung oder Klagerücknahmen. Denn hier entstehen die Kosten trotzdem.

Ein Rechtsanwalt / eine Rechtsanwältin kann aber auch auf Basis eines Stundenhonorars abrechnen. Das ist mit dem Mandanten vorab in Textform zu vereinbaren.

In der Regel spricht ein guter und erfahrener Rechtsanwalt das Thema Vergütung offen und transparent an und zeigt Ihnen auf, mit welchen Kosten Sie rechnen müssen. Sollte er das nicht tun, ist zu empfehlen, dass Sie das aktiv tun.

Sofern eine Rechtsschutzversicherung besteht, übernimmt diese in der Regel die Kosten für das Gericht und den Rechtsanwalt.

Heidelberg, im Oktober 2022