

Checkliste bei Kündigung durch Arbeitgeber

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kommt oft unerwartet und kann einen ganz schön aus der Bahn werfen. Was sich im ersten Moment nach einer kompletten Katastrophe anfühlt, kann sich jedoch bereits ein paar Monaten später nach einer neuen Chance anfühlen, v. a. wenn man das Beste aus der Situation gemacht hat. Damit eine Kündigung zu einem positiven Neuanfang führt, ist es wichtig, bereits in den ersten Tagen danach wichtige Schritte einzuleiten. Diese Checkliste soll Ihnen dabei helfen:

Sofort nach der Kündigung

- Überprüfen Sie die Kündigung:** Eine Kündigung muss “wirksam” sein. Eine unwirksame Kündigung hat keine rechtlichen Folgen, beendet also ihr Arbeitsverhältnis nicht. Das kann für den Arbeitgeber teuer werden. Denn der Arbeitgeber muss in der Regel trotzdem Lohn bzw. Gehalt bezahlen, auch wenn der Arbeitnehmer nach der Kündigung einige Monate nicht mehr gearbeitet hat.
- Zugang:** Zunächst muss die Kündigung überhaupt erstmal “zugehen” - Ihnen also persönlich übergeben oder mit der Post zugeschickt werden. Der **Zeitpunkt** des Zugangs ist nicht nur für eine mögliche Kündigungsschutzklage wichtig, die nur bis drei Wochen nach Zugang der Kündigung zulässig ist. Darüber hinaus ist die Schriftform wichtig, also eine **handschriftliche Unterschrift**. Fehlt diese, ist die Kündigung nicht wirksam, wie auch bei Kündigung per E-Mail (mit oder ohne Anhang) oder SMS. Auch Namensstempel, Kürzel oder eine eingescannte Unterschrift reichen nicht aus!
Übrigens: Den Zugang der Erklärung hat derjenige zu beweisen, der sich auf den Zugang beruft. Behauptet der Arbeitgeber pauschal, gekündigt zu haben, ohne dass Sie ein Kündigungsschreiben erreicht hat, muss Ihr Arbeitgeber den Zugang eines Kündigungsschreibens beweisen.
- Vertretungsbefugnis:** Es muss außerdem die “richtige” **Unterschrift** unter der Kündigung stehen. Also muss entweder der Personalleiter oder ein Vertretungsberechtigter des Arbeitgebers unterschreiben. Das ist beim Handwerksbetrieb oft noch einfach, kann aber bei großen Unternehmen schon eher schiefgehen. Konsequenz: Die Kündigung ist unwirksam! Diese “formale” Wirksamkeit kann in der Regel nur ein Rechtsanwalt untersuchen, den Sie einfach, sicher und bequem mit der [Anwaltssuche vom AbfindungsHero](#) finden können.
- Zeit gewinnen:** Eine fehlerhafte Kündigung kann unter Umständen „gerettet“ werden, sodass Sie dennoch gekündigt werden. Zum Beispiel kann eine

Kündigung, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgen sollte, regelmäßig in eine Kündigung zum nächstmöglichen Beendigungszeitpunkt umgedeutet werden. Trotzdem haben Sie einen Vorteil, wenn Sie die Wirksamkeit kontrollieren und Ihren Arbeitgeber auf die fehlende Wirksamkeit verweisen: **Sie gewinnen Zeit**, in der Sie möglicherweise bei vollem Gehalt freigestellt sind und weitere wichtige Schritte vorbereiten können!

- Zugangsdatum und Frist notieren:** Bei Kündigungen drängt die Zeit! Sie müssen innerhalb von 3 Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben, wenn Sie das möchten. Nach diesen 3 Wochen ist das nur noch in wenigen Ausnahmen möglich! Tragen Sie sich die 3-Wochen-Frist in Ihren Kalender ein. Ob Sie die Klage erheben, können Sie sich noch ein paar Tage überlegen, aber vergessen Sie die Frist nicht.
- Anwalt ansprechen:** Die Überprüfung des Zugangs und der inhaltlichen Wirksamkeit einer Kündigung kann im Einzelfall kompliziert sein und sollte am besten von einem Anwalt mit Erfahrung im Arbeitsrecht geprüft werden. Nutzen Sie die [Anwaltssuche von AbfindungsHero](#), um einen Rechtsanwalt mit Spezialisierung im Arbeitsrecht zu finden!
- Arbeitssuchend melden:** Sobald der Jobverlust bekannt ist, sollten Sie sich bei der Arbeitsagentur **umgehend** arbeitssuchend melden - sonst droht beim Arbeitslosengeld eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen. Also auch wenn's schwerfällt: Einmal zur [Arbeitsagentur](#) gehen, und zwar innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes. Sie müssen sich übrigens auf jeden Fall arbeitssuchend melden, egal ob am Ende das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht.
- Arbeitslos melden:** Nachdem das Arbeitsverhältnis durch einvernehmlichen Aufhebungsvertrag oder den Kündigungsschutzprozess endgültig beendet worden ist, müssen Sie sich **spätestens am ersten Tag Ihrer Arbeitslosigkeit** zudem arbeitslos melden. Nur dann haben Sie die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu erhalten, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.
- Drei Dinge, die Sie unbedingt vermeiden sollten:**
 - “Irgendwas” unterschreiben:** Manchmal möchten Arbeitgeber den gerade gekündigten Arbeitnehmer dazu drängen, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Dadurch wird das Arbeitsverhältnis beendet und der Arbeitnehmer verliert seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber. Auch wenn der Arbeitgeber Druck aufbaut: Sie müssen nichts unterschreiben und sollten das auch nicht tun!
 - Die Klagefrist versäumen:** Vergessen Sie nicht die **Frist von drei Wochen** zur Erhebung der Kündigungsschutzklage. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung. **Sie gilt auch, wenn die Kündigung unwirksam** sein sollte! Ist die Frist abgelaufen, können Sie (bis auf wenige Ausnahmen) keine

Kündigungsschutzklage mehr erheben, um eine möglichst hohe Abfindung zu erhalten. In aller Regel werden Sie hierfür einen Anwalt benötigen, den Sie einfach, sicher und bequem auf der [Anwaltssuche vom AbfindungsHero](#) finden können.

- Die Ruhe verlieren:** Im ersten Moment kann eine Kündigung ganz schön Angst machen und Sie fragen sich sicher, wie Sie mit dieser Situation am besten umgehen sollen. Zunächst bedeutet eine Kündigung nicht das Ende der Welt. Bewahren Sie also Ruhe und verfallen Sie nicht in Panik. Ein Wutausbruch oder sogar eine Drohung gegenüber Ihrem Chef oder irgendwelche Rachehandlungen helfen Ihnen jetzt nicht weiter.

Bis 3 Wochen nach der Kündigung

- Kündigungsschutzklage erheben:** Mit einer Kündigungsschutzklage klagen Sie auf Weiterbeschäftigung. Der Arbeitgeber hat bereits klargemacht, dass er Sie nicht mehr beschäftigen möchte und kein Interesse mehr an einer Zusammenarbeit mit Ihnen hat. Wenn der Arbeitgeber die Kündigungsschutzklage aber nun verlieren würde, müsste er Sie weiterhin beschäftigen und auch **weiterhin bezahlen**. Um das zu verhindern, ist er in der Regel bereit, Ihnen für den Arbeitsplatzverlust einen bestimmten Geldbetrag zu zahlen. Vor dem Arbeitsgericht schließen Sie dann mit dem Arbeitgeber einen Vergleich, in dem die Zahlung des Arbeitgebers und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Die Höhe dieser Abfindung hängt zum Beispiel vom Prozessrisiko Ihres Arbeitgebers ab. Allerdings können Sie die Höhe Ihrer Abfindung auch mit Ihrem Verhandlungsgeschick beeinflussen und so weitere Vorteile erzielen. Ein erfahrener Rechtsanwalt kann Ihnen dabei helfen - und den können Sie mit der [Anwaltssuche vom AbfindungsHero](#) finden.

- Überblick verschaffen und eigene Lage nutzen:** Die Höhe Ihrer Abfindung hängt zum Beispiel vom Prozessrisiko Ihres Arbeitgebers ab. Allerdings können Sie die Höhe Ihrer Abfindung auch mit Ihrem Verhandlungsgeschick beeinflussen. So kann das **Beendigungsdatum nach hinten verschoben** oder ein **gutes Arbeitszeugnis** vereinbart werden. Sie können also mit einer Kündigungsschutzklage die wirtschaftlichen Folgen Ihres Arbeitsplatzverlustes beschränken.
- Wechsel des Arbeitsplatzes vorbereiten:** Wer seinen Arbeitsplatz räumen muss, sollte darauf achten, dass nichts mitgenommen wird, was dem Arbeitgeber gehört. Selbst der Bleistiftstummel, der benutzte Radiergummi oder die alten Kugelschreiber dürfen das Büro nicht verlassen. In der Regel sind Sie sogar verpflichtet, am Ende des Arbeitsverhältnisses die Geschäftsunterlagen mitsamt Kopien an den Arbeitgeber zurückzugeben. Dies gilt auch für Daten und E-Mails. Löschen Sie nur Ihre privaten Daten und Emails! Bei geschäftlichen Datensätzen muss vor dem Löschvorgang unbedingt das Einverständnis des Arbeitgebers eingeholt werden. Unser Tipp: Achten Sie darauf, ausschließlich persönliche Dinge nach Hause zu

nehmen und löschen Sie auf jeden Fall private Ordner vom PC, denn vielleicht haben Sie später keine Gelegenheit mehr dazu.

- Ansprüche sichern:** Bevor Ihre Zugänge zu Datenbanken oder Programmen gesperrt werden, sollten Sie (soweit es im Rahmen des Datenschutzes und der oben dargestellten Bedingungen erlaubt ist) alle für Sie wichtigen Dokumente (z. B. Ihre Arbeitszeiterfassung und Überstundenliste sowie Ihre Bonuszielerreichung) extern sichern, sodass Sie auch nach Ihrem Austritt noch Zugriff darauf haben.

Aber auch hier gilt: Durch Ihr Vorgehen dürfen weder firmeninterne Informationen nach außen dringen noch Informationen über Kunden oder Mitarbeiter verbreitet werden. Ein solches Vorgehen stellt nämlich im schlimmsten Fall einen neuen (und ggf. fristlosen) Kündigungsgrund dar.

Übrigens: Haben Sie keinen Zugriff auf Ihre wichtigen Dokumente mehr und verweigert Ihr Arbeitgeber Ihnen die Einsichtnahme in Ihre Personalakte, haben Sie als Arbeitnehmer das Recht, in die über Sie geführten Personalakten etc. Einsicht zu nehmen. Ein Rechtsanwalt kann Ihnen dabei helfen, ggf. auch im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses.

In der Zeit danach

- Persönliche Ziele klar machen:** Was wollen Sie? Diesen Job behalten? Oder sind Sie schon länger mit Ihrem Job unzufrieden und sind nicht traurig über den Verlust dieser Stelle? Dann konzentrieren Sie sich auf die Abfindungsverhandlungen und verwenden Sie Ihre Energie darauf, eine neue (bessere) Stelle zu finden.
- Ein (qualifiziertes) Arbeitszeugnis einfordern:** Sie haben ein Recht auf ein Arbeitszeugnis - nutzen Sie dieses Recht! Der Arbeitgeber muss Ihnen nach einer Kündigung ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausstellen. Auch wenn Sie bis zur Kündigungsfrist arbeiten müssen oder die Kündigungsfrist mehrere Monate beträgt, haben Sie ein Recht auf ein Zwischenzeugnis.
- Jobsuche vorbereiten:** Die Suche nach einem neuen Job muss gut vorbereitet sein. Nutzen Sie Ihre Kontakte und informieren Sie Ihr Netzwerk auf LinkedIn und XING, nehmen Sie Kontakt zu einem Headhunter auf und aktualisieren Sie Ihre Bewerbungsunterlagen und Profildaten z.B. auf LinkedIn.
- Gründe für die Kündigung reflektieren:** Bevor Sie sich in den nächsten Job stürzen, sollten Sie sich Gedanken über mögliche Kündigungsgründe gemacht haben. Eine Kündigung stellt trotz allem einen kleinen Bruch im Lebenslauf dar und wird in Ihrem nächsten Bewerbungsgespräch bestimmt Thema sein. Damit Sie die Frage nach der Kündigung nicht überrascht, sollten Sie sich bereits vorab Gedanken machen, wie Sie diese Frage überzeugend und ohne "Blame Game" beantworten.

Hinweis: Wir haben für die Erstellung dieser Unterlage umfassend recherchiert. Trotzdem können wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Dokument keine Haftung übernehmen. Das Dokument kann natürlich auch nicht den (Besuch beim) Anwalt ersetzen. Und wie bei allen Blogbeiträgen vom AbfindungsHero hat auch dieses Dokument nur redaktionelle Inhalte, die keine Rechtsberatung darstellen.

AbfindungsHero ist eine Marke der Legalpaca GmbH i. Gr.

Legalpaca GmbH i. Gr.
Bernhard-Lichtenberg-Str 13
10407 Berlin

Registergericht: Amtsgericht Berlin
Geschäftsführer: Frank Broer, Timo Sauer

E-Mail-Adresse: info@abfindungshero.com
Telefon: 030 23255307