

Kapitel 1

Kündigung erhalten – was das rechtlich bedeutet

Eine Kündigung wirkt oft wie ein abruptes Ende. Rechtlich ist sie jedoch kein sofortiger Bruch, sondern der Beginn eines klar geregelten Übergangs. Dieses Kapitel ordnet die Situation nüchtern ein und schafft die Grundlage für alles Weitere.

1.1 Kündigung ist nicht gleich Kündigung

Nicht jede Kündigung hat dieselben Folgen. Bereits die Art der Kündigung entscheidet darüber, welche Rechte, Fristen und Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Die wichtigsten Formen:

Ordentliche Kündigung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Fristlose Kündigung

Sofortige Beendigung – nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen zulässig.

Änderungskündigung

Kündigung des bisherigen Vertrags verbunden mit einem Angebot neuer Bedingungen.

Für dieses Buch gilt: **Auch eine formell ausgesprochene Kündigung ist nicht automatisch wirksam.**

1.2 Formvorschriften: Was eine Kündigung enthalten muss

Eine Kündigung ist nur dann rechtsgültig, wenn bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind.

Zwingend erforderlich:

- Schriftform (Papier, eigenhändige Unterschrift)
- klare Kündigungserklärung
- Zugang beim Arbeitnehmer

Nicht ausreichend sind:

- E-Mail
- WhatsApp / SMS
- mündliche Kündigung
- Scan oder Kopie ohne Originalunterschrift

Eine formal falsche Kündigung kann unwirksam sein – unabhängig vom Inhalt.

1.3 Kündigungsfristen – wer muss was einhalten?

Bei ordentlichen Kündigungen gelten Kündigungsfristen, die sich aus folgenden Quellen ergeben können:

- Arbeitsvertrag
- Tarifvertrag
- Gesetz (BGB)

Wichtig dabei:

- Arbeitgeber haben häufig längere Fristen als Arbeitnehmer.
- Fristen verlängern sich oft mit zunehmender Betriebszugehörigkeit.
- Abweichungen sind nur begrenzt zulässig.

Eine Kündigung mit falscher Frist ist nicht automatisch nichtig, kann aber zu Ansprüchen führen (z. B. längere Beschäftigung/Entgelt bis zum korrekten Endtermin).

1.4 Kündigungsschutz – gilt der überhaupt?

Viele Arbeitnehmer gehen davon aus, dass sie automatisch Kündigungsschutz haben. Das ist nicht immer der Fall.

Der allgemeine Kündigungsschutz greift typischerweise nur, wenn:

- der Betrieb **mehr als 10** Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt und
- das Arbeitsverhältnis **länger als 6 Monate** bestanden hat.

Liegt beides vor, muss der Arbeitgeber einen sozial gerechtfertigten Kündigungsgrund nachweisen:

- betriebsbedingt
- verhaltensbedingt
- personenbedingt

Fehlt dieser, ist die Kündigung angreifbar – aber nur innerhalb einer klaren Frist (siehe nächstes Kapitel).

1.5 Kündigung $\neq$ Schuld

Ein zentraler Punkt – sachlich, aber entlastend:

Eine Kündigung ist keine Bewertung des Menschen, sondern eine arbeitsrechtliche Maßnahme.

Auch praktisch gilt:

- Kündigungen sind oft Ergebnis von Strukturen, nicht von persönlichem Versagen.
- Selbst verhaltensbedingte Kündigungen setzen häufig vorherige Abmahnungen voraus.

- Betriebsbedingte Kündigungen sagen nichts über Leistung oder Eignung aus.

Diese Einordnung ist wichtig – nicht emotional, sondern funktional: Sie beeinflusst spätere Schritte bei Behörden, Bewerbungen und Gesprächen.

1.6 Warum jetzt Ruhe wichtiger ist als Aktionismus

Viele Fehler passieren in den ersten Tagen nach einer Kündigung:

- vorschnelle Unterschriften
- unüberlegte Zusagen
- verspätete Meldungen

Dieses Buch folgt daher einem einfachen Prinzip:

Erst verstehen. Dann handeln. In der richtigen Reihenfolge.

Im nächsten Kapitel geht es genau darum: Welche Fristen jetzt wirklich zählen – und welche nicht.

Kurzfassung – auf den Punkt:

- Kündigungen unterliegen klaren Regeln.
- Formfehler sind häufiger als gedacht.

Kündigung - was jetzt?

- Nicht jede Kündigung ist wirksam.
- Schuldzuweisungen helfen nicht – Klarheit schon.

auf den Punkt Leseprobe

Kapitel 2

Fristen verstehen – ohne Druck zu erzeugen

Nach einer Kündigung entsteht oft der Eindruck, alles sei sofort dringend. Rechtlich stimmt das nicht. Es gibt wenige, klar definierte Fristen, die wirklich relevant sind – und viele vermeintliche, die keinen unmittelbaren Handlungszwang erzeugen.

Dieses Kapitel ordnet das sauber.

2.1 Die wichtigste Frist: drei Wochen

Die zentrale arbeitsrechtliche Frist lautet:

3 Wochen nach Zugang der Kündigung

Innerhalb dieser Zeit kann eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden.

Wichtig:

- Die Frist beginnt nicht mit dem Kündigungsdatum, sondern mit dem Zugang.
- Zugang bedeutet: Das Schreiben ist so in deinen Machtbereich gelangt, dass du es zur Kenntnis nehmen konntest (z. B. Briefkasten).

Nach Ablauf dieser Frist gilt die Kündigung in der Regel als wirksam, selbst wenn sie eigentlich fehlerhaft war.

Diese Frist ist der Punkt, an dem Ruhe endet und Entscheidung beginnt.

2.2 Arbeitssuchendmeldung – frühzeitig, aber unkompliziert

Unabhängig von einer Klage gilt:

Sobald du weißt, dass dein Arbeitsverhältnis endet, musst du dich **arbeitssuchend** melden.

Zeitpunkt:

- **spätestens 3 Monate vor** dem Ende des Arbeitsverhältnisses
- erfährst du erst **später** davon (weniger als 3 Monate vorher), dann **innerhalb von 3 Tagen** nach Kenntnis.

Wichtig zur Einordnung:

- Die Arbeitssuchendmeldung ist keine Antragstellung.
- Sie verpflichtet dich noch zu nichts.
- Sie dient der Fristwahrung und der Vermeidung von Nachteilen.

Verspätete Meldung kann eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld auslösen.

2.3 Arbeitslosmeldung – ein anderer Zeitpunkt, andere Funktion

Häufig verwechselt, aber rechtlich klar getrennt:

- **Arbeitssuchendmeldung:** sobald das Ende bekannt ist (siehe oben)
- **Arbeitslosmeldung:** am **ersten Tag** ohne Beschäftigung (frühestens bis zu 3 Monate vorher möglich).

Die Arbeitslosmeldung:

- ist Voraussetzung für den tatsächlichen Leistungsbezug,
- kann (je nach Verfahren) online oder persönlich erfolgen,
- ist zeitlich an den Status „arbeitslos“ gekoppelt.

Wer sich zu spät meldet, riskiert finanzielle Nachteile.

2.4 Fristen, die oft überschätzt werden

Nicht alles, was offiziell klingt, ist sofort bindend.

Keine unmittelbare Eile besteht bei:

- Bewerbungsaktivitäten (solange du noch beschäftigt bist)
- Teilnahme an Maßnahmen
- Gesprächen mit Vermittlern
- Unterzeichnung von Aufhebungs- oder Abgeltungsvereinbarungen

Gerade bei vorgelegten Zusatzvereinbarungen gilt:

Nichts unterschreiben, was du nicht vollständig verstanden hast.

Zeitdruck ist selten rechtlich begründet – aber häufig strategisch eingesetzt.

2.5 Fristen als Schutzmechanismus verstehen

Fristen wirken bedrohlich, erfüllen aber eine andere Funktion:

- Sie strukturieren Übergänge.
- Sie verhindern endlose Unsicherheit.
- Sie sichern Ansprüche, wenn sie eingehalten werden.

Dieses Buch nutzt Fristen daher nicht als Druckmittel, sondern als Orientierungshilfe:

- Was jetzt entschieden werden muss