

# Kündigung erhalten – was jetzt zählt

Ihr Leitfaden in 8 Schritten | Stand: 2026

## 01 Arten der arbeitgeberseitigen Kündigung

Nicht jede Kündigung ist gleich. Je nach Art gelten unterschiedliche Voraussetzungen und Fristen. Die wichtigsten Formen im Überblick:

Art der Kündigung	Bedeutung
<b>Ordentliche Kündigung</b>	Fristgerechte Beendigung unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist. Bedarf im Anwendungsbereich des KSchG eines sozialen Rechtfertigungsgrundes.
<b>Außerordentliche (fristlose) Kündigung</b>	Sofortige Beendigung aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB. Nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen zulässig; muss innerhalb von 2 Wochen nach Kenntniserlangung erklärt werden.
<b>Änderungskündigung</b>	Kündigung verbunden mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigung zu geänderten (meist schlechteren) Bedingungen.
<b>Verdachtskündigung</b>	Kündigung aufgrund eines dringenden Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung – auch ohne Beweis. Hohe rechtliche Anforderungen; Anhörung ist zwingend erforderlich.

## 02 Formale Voraussetzungen – wann ist eine Kündigung unwirksam?

Eine Kündigung kann aus verschiedenen Gründen formell unwirksam sein. Prüfen Sie die folgenden Punkte sorgfältig:

- **Schriftformgebot:** Die Kündigung muss zwingend schriftlich und eigenhändig unterschrieben erfolgen (§ 623 BGB). Eine Kündigung per E-Mail, WhatsApp oder Fax ist unwirksam.
- **Fehlende Vollmacht:** Hat eine nicht bevollmächtigte Person unterschrieben, kann die Kündigung unverzüglich zurückgewiesen werden.
- **Betriebsratsanhörung:** Besteht ein Betriebsrat, muss dieser vor jeder Kündigung ordnungsgemäß angehört werden (§ 102 BetrVG). Eine ohne oder mit fehlerhafter Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- **Sonderkündigungsschutz:** Bestimmte Personengruppen genießen besonderen Schutz (z. B. Schwangere, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder). Eine Kündigung bedarf hier zusätzlicher behördlicher Zustimmung.
- **Kündigungsschutzgesetz (KSchG):** Im Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern und nach mehr als 6 Monaten Beschäftigung muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

### **Achtung: 3-Wochen-Frist!**

! Will der Arbeitnehmer die Kündigung anfechten, muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben werden (§ 4 KSchG). Nach Ablauf dieser Frist gilt die Kündigung als wirksam – auch wenn sie es rechtlich nicht wäre!

## 03 Soziale Rechtfertigung – die drei Kündigungsgründe

Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes muss die Kündigung aus einem der drei anerkannten Gründe sozial gerechtfertigt sein:



<b>Personenbedingt</b>	Der Arbeitnehmer ist dauerhaft nicht in der Lage, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen – z. B. aufgrund langanhaltender Krankheit, fehlender Qualifikation oder dem Entzug einer behördlichen Erlaubnis. Eine negative Zukunftsprognose ist erforderlich.
<b>Verhaltensbedingt</b>	Der Arbeitnehmer hat schuldhaft gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen – z. B. durch unentschuldigtes Fehlen, Diebstahl, Arbeitsverweigerung oder Beleidigungen. In der Regel ist eine vorangegangene Abmahnung erforderlich.
<b>Betriebsbedingt</b>	Aufgrund unternehmerischer Entscheidungen (z. B. Betriebsschließung, Umstrukturierung, Wegfall des Arbeitsplatzes) ist die Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich. Ggf., aber nicht immer, ist eine Sozialauswahl erforderlich (§ 1 Abs. 3 KSchG).

*Auch wenn der Arbeitgeber einen der drei Gründe behauptet, bedeutet das nicht, dass die Kündigung tatsächlich wirksam ist. Eine fundierte rechtliche Prüfung ist in jedem Fall empfehlenswert.*

## 04 Kündigungsfristen im Überblick

Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen für den Arbeitgeber richten sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (§ 622 BGB):

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist (Arbeitgeber)
bis 2 Jahre	<b>4 Wochen zum 15. oder Monatsende</b>
2 Jahre	<b>1 Monat zum Monatsende</b>
5 Jahre	<b>2 Monate zum Monatsende</b>
8 Jahre	<b>3 Monate zum Monatsende</b>
10 Jahre	<b>4 Monate zum Monatsende</b>
12 Jahre	<b>5 Monate zum Monatsende</b>
15 Jahre	<b>6 Monate zum Monatsende</b>
20 Jahre	<b>7 Monate zum Monatsende</b>

*Hinweis: Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag können längere (nicht aber kürzere) Fristen vorsehen. In der Probezeit gilt beidseitig eine gesetzliche Frist von 2 Wochen.*

## 05 8 Sofortmaßnahmen nach Erhalt der Kündigung

<b>Schritt 1</b>	<b>Datum des Zugangs genau festhalten</b> Der Zugang der Kündigung (nicht das Datum auf dem Schreiben!) ist der maßgebliche Zeitpunkt für den Fristbeginn. Notieren Sie das genaue Datum und sichern Sie ggf. den Briefkasten-Einwurf.
<b>Schritt 2</b>	<b>Nicht unterschreiben – keine Quittierung ohne Beratung</b> Unterschreiben Sie keine Empfangsbestätigung, die eine inhaltliche Zustimmung suggeriert. Eine Unterschrift unter 'zur Kenntnis genommen' ist in der Regel unbedenklich, aber klären Sie dies vorab.
<b>Schritt 3</b>	<b>Original der Kündigung sichern und kopieren</b> Bewahren Sie das Original an einem sicheren Ort auf und haben Sie es griffbereit für Ihren Anwalt etc.
<b>Schritt 4</b>	<b>Sofort beim Arbeitsamt melden</b>



	Sie müssen sich spätestens am 1. Tag der Arbeitslosigkeit bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden – idealerweise unmittelbar nach Erhalt der Kündigung, um Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld zu vermeiden.
<b>Schritt 5</b>	<b>Betriebsrat einschalten</b> Der Betriebsrat muss vor einer Kündigung angehört worden sein. War die Anhörung fehlerhaft oder unterblieben, ist die Kündigung unwirksam. Sprechen Sie den Betriebsrat sofort an.
<b>Schritt 6</b>	<b>Sonderkündigungsschutz prüfen</b> Genießen Sie besonderen Schutz? (Schwangerschaft, Elternzeit, Schwerbehinderung, Betriebsratstätigkeit, Datenschutzbeauftragter etc.) Wenn ja, gelten verschärfte Anforderungen an die Kündigung.
<b>Schritt 7</b>	<b>Beweise sichern</b> Sichern Sie alle relevanten Unterlagen: Arbeitsvertrag, Zeugnisse, Abmahnungen, E-Mails, Lohnabrechnungen, Organigramme. Viele Beweise gehen mit Ende des Arbeitsverhältnisses verloren.
<b>Schritt 8</b>	<b>Innerhalb von 3 Wochen anwaltliche Beratung und ggf. Klage</b> Die Kündigungsschutzklage muss spätestens 3 Wochen nach Zugang eingereicht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist eine Anfechtung nahezu ausgeschlossen. Handeln Sie sofort.

## 06 Abfindung – was steht mir zu?

Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt es im deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich nicht. Eine Abfindung kann sich ergeben aus:

- Vergleich im Kündigungsschutzprozess (häufigste Praxis)
- § 1a KSchG: Freiwilliges Angebot des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer auf Klagerhebung verzichtet (Faustformel: 0,5 Monatslöhne je Beschäftigungsjahr)
- Bei betriebsbedingten Kündigungen
- Durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung

*Tipp: In der Praxis werden die meisten Kündigungsschutzverfahren durch einen Vergleich mit Abfindung beendet. Ein erfahrener Anwalt kann hier erheblich mehr herausholen als die gesetzliche Formel – durch strategische Verhandlungsführung und Kenntnis der Schwächen der Kündigung.*

### Ihr nächster Schritt: Anwaltliche Beratung

Eine Kündigung ist ein gravierender Einschnitt – aber Sie haben Rechte. Nutzen Sie sie.

**Ich prüfe Ihre Kündigung und kämpfe für Ihre Interessen.**

## 07 Kontaktieren Sie mich – ich helfe Ihnen

Sie haben eine Kündigung erhalten? Ich prüfe Ihre Kündigung sorgfältig – auf Formfehler, fehlende Betriebsratsanhörung, Sonderkündigungsschutz und inhaltliche Schwächen. Gemeinsam erarbeiten wir die beste Strategie für Ihren Fall.

**Die 3-Wochen-Frist läuft – warten Sie nicht zu lange.**

**Erstberatung – kontaktieren Sie uns noch heute und vereinbaren Sie einen Termin.**

**[www.ra-cappel.de](http://www.ra-cappel.de) Tel. 06834 – 9564576 [info@ra-cappel.de](mailto:info@ra-cappel.de)**