beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO

Kündigung erhalten – was tun?

Stand: 6/2025

Kündigung erhalten – was tun?

Sie haben eine Kündigung erhalten und wissen nicht, was Sie jetzt tun müssen? Unser Faltblatt soll Ihnen einen kurzen Überblick verschaffen.

1. Wie kann man sich gegen eine unrechtmäßige Kündigung wehren?

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann man sich nur **innerhalb von drei Wochen nach Erhalt durch eine Klage** beim Arbeitsgericht zur Wehr setzen. Ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hat und somit sinnvoll ist, ist vom Einzelfall abhängig. In jedem Fall aber sollten Sie sich sofort nach Erhalt der Kündigung rechtlich beraten lassen, um dann über die weitere Vorgehensweise entscheiden zu können.

Wann liegt eine Kündigung vor?

Eine Kündigung liegt nur dann vor, wenn sie schriftlich ist. Eine mündliche Kündigung oder eine Kündigung per E-Mail oder Whats-App genügt nicht der Schriftform. Die Kündigung muss auf einem Blatt Papier mit Datum und Unterschrift geschrieben sein. Sie muss außerdem von einer kündigungsbefugten Person unterschrieben sein und dem richtigen Kündigungsempfänger zugehen. Erst dann liegt eine Kündigung im arbeitsrechtlichen Sinne vor. Werden diese Formvorschriften nicht eingehalten, kann man erfolgreich die Unwirksamkeit der Kündigung vom Gericht feststellen lassen. Parallel sollte man auch nach dem vom Arbeitgeber genannten Vertragsende weiterhin die Arbeitsleistung in nachweisbarer Form anbieten. Nur so stellt man sicher, dass der Arbeitgeber die Vergütung auch weiterhin zahlen muss.

Was bedeutet Kündigungsschutz?

Ein wesentlicher Aspekt für die Erfolgsaussichten der Klage ist die Frage, ob Sie sich auf das Kündigungsschutzgesetz berufen können oder für Sie ein besonderer Kündigungsschutz gilt: Kündigungsschutz besteht nach dem Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate andauert und der Betrieb in der Regel mehr als 10 (Vollzeit-)Beschäftigte hat (also kein Kleinbetrieb ist). Nur dann muss ein Kündigungsgrund vorliegen (der allerdings im Kündigungsschreiben nicht angegeben werden muss). Aber auch im Kleinbetrieb gilt der besondere Kündigungsschutz für z. B. Schwerbehinderte, Schwangere und Betriebsräte.

!!! Mehr zum Thema Kündigungsschutz können Sie in unserem *Info-Faltblatt Kündigungsfristen und Kündigungsschutz nachlesen*. Alle AK-Info-Faltblätter finden Sie unter *www.arbeitskammer.de/publikationen*

Ist eine Kündigung auch während einer Arbeitsunfähigkeit möglich?

Ja! Ein Krankenschein hindert den Zugang einer Kündigung in keiner Weise. Also läuft auch während einer Arbeitsunfähigkeit die Klagefrist an, sobald man das Kündigungsschreiben erhält.

Was ist bei fristlosen Kündigungen?

Bei fristlosen Kündigungen muss immer ein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegen, auch im Kleinbetrieb. Ist dieser in der Kündigung nicht angegeben, muss er unverzüglich mitgeteilt werden, wenn die Betroffenen dies verlangen. Sollte es keinen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung geben, ist es wichtig, innerhalb von **drei Wochen** nach Erhalt eine Kündigungsschutzklage einzureichen, da bei der Hinnahme einer fristlosen Kündigung erhebliche sozialrechtliche Nachteile (z. B. Sperre des Arbeitslosengeldes) drohen.

Was tun, wenn die Kündigungsfrist falsch ist?

Auch wenn Ihr Arbeitgeber die Kündigungsfrist falsch berechnet hat und das Arbeitsverhältnis dadurch zu früh enden würde, kann die falsche Frist nur durch eine Klage **innerhalb von drei Wochen** ab Erhalt beim Arbeitsgericht korrigiert werden. Dies gilt auch im Kleinbetrieb. Ohne Klage bleibt es bei dem Termin, der in der Kündigung steht.

!!! Mehr zum Thema Kündigungsfrist können Sie in unserem *Info-Faltblatt Kündigungsfristen und Kündigungsschutz nachlesen*.

Was tun, wenn der Arbeitgeber mich nicht mehr beschäftigt, mir aber auch keine schriftliche Kündigung ausstellt?

Sie sollten in nachweisbarer Form Ihre Arbeitsleistung anbieten. So stellen Sie sicher, dass der Arbeitgeber die Vergütung auch weiterhin zahlen muss. Zudem können Sie sich arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen, auch wenn keine Kündigung erfolgt ist, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Die schriftliche Kündigung ist keine Voraussetzung dafür, Arbeitslosengeld beziehen zu können.

Worauf richtet sich eine Klage gegen eine Kündigung?

Die Klage ist gerichtet auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde. Sie klagen damit **immer auf Weiterbeschäftigung**, selbst wenn man sich im späteren Prozessverlauf darauf einigt, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Vergleich zu beenden.

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung?

Nein, das ist grundsätzlich nicht der Fall. Nur wenn der Arbeitgeber in der Kündigung eine Abfindung zusagt, kann man bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Abfindung rechnen.

Wann muss ich die Klage einreichen?

Die Kündigungsschutzklage bzw. Klage gegen die falsche Kündigungsfrist kann grundsätzlich nur innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung eingereicht werden. Tun Sie dies nicht, so ist die Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis endet – egal wie unberechtigt die Kündigung ist.

Ausnahmen bestehen nur dann, wenn Sie die Klage nachweislich ohne eigenes Verschulden nicht rechtzeitig einreichen konnten. Solche Verhinderungsgründe werden nur in absoluten Ausnahmefällen vom Gericht akzeptiert: fehlende Kenntnis von der Klagefrist reicht z. B. als Verhinderungsgrund nicht aus.

Konnten Sie unverschuldet nicht rechtzeitig klagen, müssen Sie zusammen mit dem Klageantrag einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellen, die Gründe hierfür erläutern und Beweismittel vorlegen. Der Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Verhinderungsgrundes möglich.

Gilt die Klagefrist bei allen Kündigungen?

Selbst bei fristlosen Kündigungen oder Kündigungen ohne erforderliche Zustimmung des Betriebsrats oder des Integrationsamts bei Schwerbehinderten muss die Kündigung innerhalb der 3-Wochen-Frist gerichtlich angefochten werden.

Bei Kündigungen von **Auszubildenden** besteht eine Besonderheit: Soweit vorhanden, muss vor Klageerhebung der Schlichtungsausschuss der jeweiligen Ausbildungskammer (z.B. Industrie- und Handelskammer) angerufen werden. Dies sollte schnellstmöglich geschehen. Nach ergangenem Schlich-

tungsspruch kann nur innerhalb von zwei Wochen geklagt werden. Besteht kein Schlichtungsausschuss (z. B. bei der Handwerkskammer) gilt die dreiwöchige Klagefrist vorm Arbeitsgericht.

Wenn vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung einer Behörde eingeholt werden muss (z.B. bei **Schwangeren**, **Eltern in Elternzeit**, **Schwerbehinderten**), so beginnt die Klagefrist erst zu laufen, wenn die Behörde ihre Entscheidung dem Arbeitnehmer bekannt gegeben hat.

Brauche ich für eine Klage einen Anwalt?

Die Kündigungsschutzklage kann jeder Arbeitnehmer ohne Anwalt erheben. In erster Instanz besteht beim Arbeitsgericht kein Anwaltszwang. Ohne Anwalt entstehen keine Anwaltskosten. Es können jedoch Gerichtsgebühren anfallen, wenn Sie den Prozess verlieren.

Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft, so kann diese die Klage für Sie einreichen und Sie gerichtlich sowie außergerichtlich vertreten. Wenn Sie einen Anwalt beauftragen, so tragen Sie die Anwaltskosten, auch wenn Sie den Prozess gewinnen. Die Anwaltskosten des Arbeitgebers müssen Sie hingegen nicht bezahlen, auch wenn Sie verlieren. Ggf. besteht ein Anspruch auf Prozesskostenhilfe. Diese kann beim Arbeitsgericht beantragt werden, wird aber grundsätzlich nur als Darlehen gewährt, das später ggf. zurückgezahlt werden muss.

Wo kann ich die Klage einreichen?

Sie können die Klage bei der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts des Saarlandes zu Protokoll geben (Hardenbergstraße 3, 66119 Saarbrücken, 0681 501-5132). Hierzu erklären Sie, was Sie einklagen möchten, und die Klage wird für Sie aufgesetzt. Sie müssen also bereits wissen, was Sie konkret einklagen möchten. Eine Beratung findet dort nicht statt. Dazu können Sie sich aber im Vorfeld an die Beratungsabteilung der Arbeitskammer wenden, falls Sie Mitglied der Arbeitskammer sind (Kontaktinformationen finden Sie auf der letzten Seite).

2. Muss ich mich bei der Arbeitsagentur melden?

Sie müssen sich grundsätzlich **drei Monate vor Ende** des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur **arbeitsuchend** melden. Das ist nur bei Kündigungen mit langer Kündigungsfrist relevant (sowie bei befristeten Arbeitsverträgen oder Auf-

hebungsverträgen). Ist die Kündigungsfrist kürzer, müssen Sie sich innerhalb von **drei Tagen ab Kenntnis** der Kündigung arbeitsuchend melden. Melden Sie sich zu spät ohne wichtigen Grund arbeitsuchend, droht eine Sperrzeit von einer Woche. Überdies müssen Sie sich nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses **zusätzlich arbeitslos** melden, wenn Sie Arbeitslosengeld (ALG) beziehen möchten. Die Arbeitsuchend-Meldung ersetzt die Arbeitslosmeldung nicht.

!!! Mehr zur Meldung und zum ALG-Anspruch finden Sie in unserer *Broschüre Arbeitslosengeld*.

3. Welche Ansprüche bestehen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen einige Ansprüche, die geltend gemacht werden können. Ansprüche sollten Sie in nachweisbarer Form einfordern und eine angemessene Frist zur Erfüllung setzen. Im Ernstfall müssen die Ansprüche eingeklagt werden.

Ausstehendes Entgelt

Wenn nach der Kündigung das Entgelt nicht oder nicht vollständig gezahlt wurde, sollte das Entgelt nachweislich eingefordert werden. Hierzu sollten Sie eine kurze Frist von etwa einer Woche setzen und mit Klage drohen, für den Fall, dass die Frist nicht eingehalten wird. Zu beachten ist, dass zunächst die Fälligkeit des Anspruchs abgewartet werden muss.

!!! Mehr hierzu finden Sie in unserem *Info-Faltblatt Zahlungsverzug oder Insolvenz des Arbeitgebers*.

Urlaubsabgeltung

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht ein Anspruch auf Abgeltung des restlichen Urlaubs. Der Anspruch ist also noch nicht fällig, wenn die Kündigung nur ausgesprochen ist, sondern erst, wenn auch die Kündigungsfrist abgelaufen ist.

!!! Mehr zum Urlaubsanspruch finden Sie in unserem *Info-Faltblatt Urlaub*.

Überstundenausgleich

Ggf. bestehen mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Überstundenausgleich. Auch diese können grundsätzlich eingefordert werden.

Arbeitszeugnis

Mit Beendigung entsteht ein Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Arbeitszeugnis, je nachdem, welches der Arbeitnehmer einfordert. Ist ein einfaches Zeugnis mal angefordert, kann man grundsätzlich nicht mehr auf ein qualifiziertes Zeugnis bestehen und umgekehrt. Der Anspruch kann nach 3-6 Monaten bereits verfallen sein, auch wenn keine Ausschlussfrist vereinbart ist.

!!! Mehr zum Zeugnis finden Sie in unserem *Info-Faltblatt Arbeitszeugnis*.

Arbeitsbescheinigung

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und muss ALG bezogen werden, so besteht der Anspruch auf elektronische Übermittlung der Arbeitsbescheinigung an die Arbeitsagentur. Die Arbeitsbescheinigung enthält Angaben, die erforderlich sind, um die Voraussetzungen für den ALG-Anspruch zu prüfen und die Höhe zu berechnen.

!!! Mehr zur Arbeitsbescheinigung und was zu tun ist, wenn sie nicht erteilt wird, finden Sie in unserer *Broschüre Arbeitslosengeld*.

Sonstige Arbeitspapiere

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitspapiere wie Lohnabrechnung, elektronische Lohnsteuerbescheinigung und Meldung zur Sozialversicherung.

Wie lange kann ich die Ansprüche geltend machen?

Im Arbeitsvertrag oder einem für Sie geltenden Tarifvertrag können Ausschlussfristen vereinbart sein. Das bedeutet, dass Sie **Ansprüche nur innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen können, und zwar in einer bestimmten Form**. Es gibt auch oft eine zusätzliche Frist zur gerichtlichen Klage in solchen Fällen. Das sollten Sie unbedingt überprüfen und Ansprüche innerhalb dieser Frist geltend machen. Auch wenn man keine Verfallsfristen ermitteln kann, sollten Ansprüche immer zeitnah geltend gemacht und dann auch eingeklagt werden, auch wenn die Ansprüche dann grundsätzlich erst nach drei Jahren verjähren. Vorher kann nämlich bereits Verwirkung eintreten, je nach Konstellation des Falles.

Gerade vertragliche Ausschlussfristen sind manchmal unwirksam, daher lohnt sich eine rechtliche Beratung, wenn Sie die Frist zur Geltendmachung nicht einhalten konnten.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Auf unserer Internetseite www.arbeitskammer.de/beratung finden Sie einen Überblick über alle Beratungsangebote zu verschiedenen Themen und für verschiedene Personengruppen.
Eine Übersicht mit vielen Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zum Arbeits- und Sozialrecht finden Sie hier: www.arbeitskammer.de/faq

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de