

Kündigung erhalten?

Die ersten Schritte nach einer Kündigung

Nach Erhalt einer Kündigung ist schnelles Handeln entscheidend, um Ihre Ansprüche zu sichern. Dieses Handout gibt Ihnen einen kompakten Überblick über die wichtigsten Maßnahmen, die Sie jetzt ergreifen sollten.

1 Fristen beachten!

Nach Erhalt einer Kündigung ist schnelles Handeln entscheidend, um Ansprüche zu sichern. Melden Sie sich innerhalb von 3 Tagen arbeitsuchend bei der Agentur für Arbeit.

Zudem gilt eine 3-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht. Notieren Sie das Datum, an dem Ihnen die Kündigung zugegangen ist; ab diesem Tag beginnt die Frist von 3 Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklage.

Dies ist unbedingt einzuhalten; wird sie versäumt, ist die Kündigung wirksam!

2 Holen Sie die Mitteilung Ihrer Schwangerschaft oder Schwerbehinderung nach!

Wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind, können Sie sich auf Ihren besonderen Kündigungsschutz auch berufen, wenn Ihr Arbeitgeber davon bei seiner Kündigung noch nichts gewusst hat. Als Schwangere müssen Sie ihn dann binnen zwei Wochen nach dem Zugang der Kündigung informieren, als Schwerbehinderter haben Sie dafür drei Wochen Zeit. Halten Sie diese Fristen ein, ist die Kündigung unwirksam. Achten Sie darauf, dass Sie später nachweisen können, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Mitteilung rechtzeitig erhalten hat.

Wenn Sie ihn nach der Kündigung fristgerecht informiert haben, wird Ihr Arbeitgeber Ihnen wahrscheinlich unter Berücksichtigung des besonderen Kündigungsschutzes als Schwerbehinderter oder Schwangere erneut kündigen. Auch bei einer erneuten Kündigung ist die 3-Wochenfrist einzuhalten!

3 Schriftform prüfen!

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen. Kündigungen per E-Mail, WhatsApp oder SMS sind unwirksam.

4 Unverzüglich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht kontaktieren!

Zögern Sie nicht. Eine frühe Prüfung schafft Handlungsspielraum und stärkt Ihre Verhandlungsposition.

Rufen Sie uns an. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer 06032 99 54 88 - 01.

Oder schicken Sie uns Ihrer Unterlagen per E-Mail an:

info@saleo-recht.de, julia.kleyman@saleo-recht.de oder dietmar.schnitzmeier@saleo-recht.de

Folgende Unterlagen benötigen wir:

- Das Kündigungsschreiben (einschließlich Briefumschlag)
- Den Arbeitsvertrag nebst etwaigen Änderungs- und Zusatzvereinbarungen
- des letzten Dezembers
- Soweit Sie rechtsschutzversichert sind, ein Schriftstück, auf dem die Versicherungsnummer abgedruckt ist
- Etwaige Abmahnungen und sonstigen Schriftwechsel aus dem Arbeitsverhältnis
- Soweit im Betrieb nicht deutlich mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt werden, eine Liste der im Betriebstätigen Mitarbeiter (einschl. Aushilfen/Minijobber)
- Soweit es einen Betriebsrat gibt, dessen Kontaktdaten (Namen, Telefonnummer/Mail)
- Die letzten drei Gehaltsabrechnungen und, soweit vorhanden, die Gehaltsabrechnung
- Soweit Sie rechtsschutzversichert sind, ein Schriftstück, auf dem die Versicherungsnummer abgedruckt ist

5 Wenden Sie sich an den Betriebsrat!

In vielen Fällen scheitert die Kündigung schon an einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung. Sofern es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, sollten Sie ihn möglichst bald ansprechen. Bitten Sie ihn um Auskunft darüber, wie Ihr Arbeitgeber Ihre Kündigung ihm gegenüber begründet hat

6 Vorsicht mit E-Mails!

Sofern es Mail-Verkehr mit Ihnen gibt, der für die Kündigung von Bedeutung sein könnte, sollten Sie mit uns als erfahrene Arbeitsrechtler überlegen, ob Sie die E-Mails ausdrucken und mitnehmen oder auf einen USB-Stick ziehen. Hier müssen Sie sehr vorsichtig sein, damit nicht später der Vorwurf des Datendiebstahls erhoben und darauf eine weitere Kündigung gestützt wird. Daten sollten Sie deshalb nur „mitnehmen“, wenn Sie sich ganz sicher sind, dass Sie das dürfen.

7 Keine voreiligen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen!

Nichts voreilig unterschreiben: Unterschreiben Sie keine Aufhebungsverträge oder Empfangsbestätigungen, die inhaltliche Zugeständnisse machen, ohne diese vorher von uns prüfen zu lassen.



Unterschreiben Sie nichts ohne vorherige anwaltliche Prüfung!

Saleo - Fachanwälte für Arbeitsrecht

SALEO steht für klare Strategien, zügige Entscheidungen und lösungsorientierte Beratung im Arbeitsrecht. Als seit Jahren etablierte Kanzlei begleiten wir Mandantinnen und Mandanten mit Erfahrung, Augenmaß und Durchsetzungskraft – vom ersten Gespräch bis zur tragfähigen Gesamtlösung. Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht sorgen dafür, dass Ihre Interessen rechtlichsauber, wirtschaftlich sinnvoll und mit Blick auf Ihre berufliche Zukunft vertreten werden.

8 Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber einfordern!

Fordern Sie frühzeitig ein qualifiziertes Zwischenzeugnis an. Dieses dient nicht nur als wichtige Grundlage für Bewerbungen, sondern sichert auch den aktuellen Leistungs- und Tätigkeitsstand. Gerade im Kündigungsschutzverfahren kann ein Zwischenzeugnis ein wertvolles Beweismittel sein und die Verhandlungsposition – etwa im Hinblick auf das Endzeugnis – deutlich verbessern.

9 Noch offener Urlaubsanspruch?

Prüfen Sie Ihren offenen Urlaubsanspruch sorgfältig. Nicht genommener Urlaub darf nicht einfach verfallen. Je nach Verlauf des Kündigungsschutzverfahrens kann ein Anspruch auf Freistellung, Urlaubsgewährung oder Urlaubsabgeltung bestehen. Auch dieser Punkt sollte frühzeitig geklärt und in eine Gesamtlösung einbezogen werden.

Wichtig

Wenn Ihr Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung zahlt, bekommen Sie für die Tage, an denen Sie Urlaub hätten, wenn Sie ihn im Anschluss an das Ende Ihres Arbeitsverhältnisses genommen hätten, kein Arbeitslosengeld. Der Anspruch ruht dann nämlich für die Tage, die Sie ausgezahlt erhalten. Meist ist es deshalb sinnvoller, den Urlaub noch innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen.

Kontakt aufnehmen

SALEO Rechtsanwälte
Schnitzmeier & Koch PartGmbH
In den Kolonnaden 17
61231 Bad Nauheim

Tel.: 06032 99 54 88 - 01
Fax: 06032 93 00 - 40
Web: www.saleo-recht.de
E-Mail: info@saleo-recht.de