



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Kündigung | Tipps vom Anwalt

Kündigung Anwalt in München - Schnelle Hilfe vom Rechtsanwalt



Kündigung Anwalt München finden: Für einige Fragen genügt ein kurzes Gespräch mit dem Anwalt. Als Arbeitnehmer wollen Sie wissen, **wie Sie sich bei einer [Kündigung](#) verhalten** sollen oder **wie Sie Ihre Kündigung optimal verfassen**. Als Ihr Rechtsanwalt in München unterstützen wir bei Kündigung schnell und unkompliziert.

Nehmen Sie [Kontakt](#) zu uns auf.

Inhalt: Kündigung, Anwalt München

[Kündigung erhalten? Ihr Anwalt in München hilft](#)

[Wichtig bei einer Kündigung](#)

[Fristen bei einer Kündigung - Ihr Anwalt in München rät](#)

[Gründe einer Kündigung](#)

[Kündigung & Kündigungsschutzgesetz](#)

[Wichtig bei einer Kündigung!](#)

[Kündigung des Arbeitsvertrages und mögliche Gründe](#)

[Wann ist die Kündigung unwirksam?](#)

[Kündigung fällt nicht unter Kündigungsschutzgesetz](#)

[Fristlose Kündigung](#)

[Ziel der Kündigungsschutzklage & Abfindung](#)

[Schnelle Hilfe sofort](#)

[Aus meinem Blog](#)





TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Kündigung erhalten? Ihr Anwalt in München hilft

Endet das Arbeitsverhältnis durch eine **ordentliche oder fristlose Kündigung**, schließt sich meist eine **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht an, da Kündigungsgründe nicht vorliegen oder die Kündigungsfristen nicht eingehalten wurden.

Wichtig bei einer Kündigung

Wirksam kann eine Kündigung nur werden, wenn sie **schriftlich** ausgesprochen wurde.

Die Schriftform setzt voraus, dass die **Kündigungserklärung unterschrieben** ist.

Der **Gekündigte** hingegen **muss den Erhalt der Kündigung nicht quittieren** oder gegenzeichnen.

Es genügt, **wenn ihm die Kündigung übergeben** wird und das **Kündigungsschreiben bei ihm verbleibt**.

Die Rechtsprechung hatte dazu einen Fall zu entscheiden, in dem die **Kündigung dem Mitarbeiter nur vorgelegt** wurde und er diese **nicht selbst in die Hand nehmen** durfte. **Das Arbeitsgericht sieht darin keinen Zugang eines Kündigungsschreibens**.

Fristen bei einer Kündigung - Ihr Anwalt in München rät

Haben **Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart**, richtet sich die **Kündigungsfrist einer ordentlichen Kündigung** nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 BGB) oder nach einem Tarifvertrag. Wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten, macht das die Kündigung selbst noch nicht unwirksam.

Die Arbeitsgerichte entnehmen aus dem Gesetz, dass sich durch eine **Auslegung der Kündigung der richtige Beendigungstermin ermitteln lässt**. Die **Kündigungsfrist** wird dann im Wege der Umdeutung **neu ermittelt**. Berücksichtigt also eine schriftlich ausgesprochene Kündigung die Kündigungsfrist nicht oder nicht richtig, **muss der Gekündigte die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben**, damit er **kein Geld verliert**. Da das Arbeitslosengeld nie 100 % des Gehalts erreicht, ist es wichtig, auch den richtigen Termin für das Ende des Arbeitsverhältnisses prüfen zu lassen.



Gründe einer Kündigung

Der **Arbeitgeber ist nicht verpflichtet** in der Kündigung **einen Grund anzugeben**. Auch in der arbeitsrechtlichen Praxis sehe ich selten eine schriftlich begründete Kündigung. 95 % aller Kündigungsschreiben bestehend aus drei Absätzen, der eigentlichen Kündigungserklärung, dem Hinweis auf die Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit und der Bitte zur Herausgabe von Gegenständen und Arbeitsunterlagen.

Manchmal erfolgt im Kündigungsschreiben noch eine Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeit, einen **Kündigungsgrund** mit ausführlicher Begründung **findet man selten**.

Kündigung & Kündigungsschutzgesetz

Findet das **Kündigungsschutzgesetz** Anwendung, **muss der Arbeitgeber aber Gründe für die Kündigung** haben. Ist der **Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt** und **arbeiten im Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter**, müssen Kündigungsgründe vorliegen.

Dabei kann der **Arbeitgeber nicht willkürlich Kündigungsgründe** erfinden. Er ist an die strengen Regeln des Kündigungsschutzgesetzes gebunden. Es kommen nur **Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers, Gründe in der Person oder dringende betriebliche Erfordernisse** in Betracht. Allein der Arbeitgeber muss erklären, dass einer der oben genannten Gründe die Kündigung rechtfertigt.

Wichtig bei einer Kündigung!

Sie haben 3 Wochen Zeit, um gegen eine Kündigung vorzugehen. Bis dahin muss die Klage beim Arbeitsgericht eingehen. Holen Sie sich kompetenten Beistand vom Fachanwalt für Arbeitsrecht. Wahren Sie Ihre Rechte und lassen Sie keine Fristen verstreichen. Ein Anwalt erhöht die Chancen einer Kündigungsschutzklage.



Kündigung des Arbeitsvertrages und mögliche Gründe

- **Wirft der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein Fehlverhalten** vor, dann **muss er diesen Verstoß** gegen die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen **beweisen**, genauso wie das Vorliegen einer wirksamen **Abmahnung**. Für die verhaltensbedingte Kündigung ist **grundsätzlich zu beachten**, dass der Arbeitgeber das **Fehlverhalten zuvor mit einer Abmahnung gerügt** und dem Mitarbeiter klar gemacht hat, dass er das beanstandete Fehlverhalten zukünftig nicht mehr dulden wird. Wurde der Arbeitnehmer nicht richtig abgemahnt, ist die Beendigungskündigung unwirksam.
- **Behauptet der Arbeitgeber**, dass die **Kündigung wegen betrieblicher Gründe** ausgesprochen wurde, **muss der Arbeitgeber sein Organisationskonzept erklären** und darlegen, dass der **Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen ist** und die Kündigung unter **Berücksichtigung der Sozialauswahl** ausgesprochen wurde. Es darf also **keinen anderen Mitarbeiter im Betrieb geben**, der weniger lang im Betrieb arbeitet, jünger ist und weniger Unterhaltspflichten hat. Noch dazu muss der Arbeitgeber erklären, dass eine **Weiterbeschäftigung** des Mitarbeiters **auf einem anderen Arbeitsplatz** nicht möglich ist.
- Bei einer **personenbedingten Kündigung** wird die Beendigung nicht auf betriebliche Gründe und auch nicht auf ein Fehlverhalten des Mitarbeiters gestützt. Vielmehr hat **der Mitarbeiter einen ausschließlich in seiner Person liegenden Grund**, dass das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung aller Umstände nicht fortgeführt werden kann. Häufig sind die personenbezogenen Gründe in einer **Krankheit des Mitarbeiters** zu sehen. Dabei kündigt der Arbeitgeber nicht wegen der Krankheit, sondern weil für die Zukunft nicht abzusehen ist, wann der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung wieder vollständig erbringen kann.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Wir sind für Sie da:

Benötigen Sie einen Anwalt für Arbeitsrecht oder Verkehrsrecht? Schildern Sie uns Ihr Anliegen.
Wir helfen Ihnen auch kurzfristig.

089 30905160

klose@hk-recht.de



Wann ist die Kündigung unwirksam?

Liegt keiner dieser Gründe vor oder hat der Arbeitgeber keine oder eine falsche Sozialauswahl durchgeführt, **wird die Kündigung unwirksam sein. Wichtig ist aber**, dass diese Unwirksamkeit mit der **Kündigungsschutzklage** geltend gemacht wird. Nur im arbeitsgerichtlichen Verfahren muss der Arbeitgeber eine wirksame Kündigung darlegen und beweisen. **Kann der Arbeitgeber keine wirksame Kündigung beweisen, wird das Arbeitsgericht die Zahlung einer Abfindung anregen oder der Klage des Mitarbeiters stattgeben.**

Kündigung fällt nicht unter Kündigungsschutzgesetz

Findet das **Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung**, weil das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht oder im Betrieb weniger als zehn Mitarbeiter arbeiten, kann eine Kündigungsschutzklage nur dann erfolgreich sein, wenn der Gekündigte beweisen kann, dass die Kündigung diskriminierend oder sittenwidrig ist bzw. ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612 a BGB vorliegt. In diesen Fällen trifft die Beweislast den Arbeitnehmer.



Fristlose Kündigung

Im Fall der **fristlosen Kündigung** müssen die **Kündigungsgründe** darüber hinaus noch **so schwerwiegend sein**, dass die **Weiterbeschäftigung** bis zum Ende der „normalen“ Frist **nicht zumutbar ist**. Eine fristlose Kündigung **kommt bei möglichen Straftaten** in Betracht, etwa wenn der Mitarbeiter die **Arbeitszeit manipuliert**, einen Arbeitszeitbetrug begeht oder **Eigentum des Arbeitgebers stiehlt**.

Beweislast bei fristloser Kündigung

Auch hier besteht die **Beweislast beim Arbeitgeber**. Er allein muss die Hintergründe der Kündigung darlegen und beweisen. Gerade im Fall der fristlosen Kündigung, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages gestört ist, empfiehlt es sich, dass eine **Beendigung mit einer Abfindung** vereinbart wird. Oft sind die **Vorwürfe** des Arbeitgebers so **groß und schwerwiegend**, dass eine Weiterbeschäftigung nicht vorstellbar ist.

Ziel der Kündigungsschutzklage & Abfindung

Die schwerste, aber auch die **wichtigste Frage** besteht für den Arbeitnehmer darin zu entscheiden, **mit welchem Ziel der Rechtsanwalt das Kündigungsschutzverfahren** beim Arbeitsgericht führen soll. Das Kündigungsschutzgesetz sieht die Klage immer als Angriff auf die Kündigung.

Der **richtige Klageantrag** führt also dazu, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Der **Wunsch des gekündigten Mitarbeiters** liegt überwiegend im **Erhalt einer hohen Abfindung**. Auf diese Abfindung kann aber nicht direkt geklagt werden. Im schlimmsten Fall wird das Verfahren rechtlich gewonnen, moralisch fühlt man sich aber als Verlierer. Aus diesem Grund ist es, dass man bereits im Gütetermin beim Arbeitsgericht den Richter auf seine Seite bringt.

Abfindung bei Kündigung

Auch die Arbeitsrichter haben ein hohes Eigeninteresse, die **Verfahren durch einen Vergleich zu beenden** und schlagen daher sehr häufig Beendigungsvergleiche mit **Abfindungszahlung** vor. Selbstverständlich ist niemand verpflichtet einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag anzunehmen. **Wer um sein Arbeitsverhältnis kämpfen möchte**, schlägt einen für ihn unpassenden Vergleich aus und muss das Gericht in einem späteren Kammertermin von seiner Sache überzeugen.