



# GABLER & HENDEL

RECHTSANWÄLTE

Partnerschaft mbB

Gabler & Hendel RAe, Bajuwarenstraße 2e, 93053 Regensburg

**Michael Gabler**  
Rechtsanwalt

**Stephan Hendel**  
Rechtsanwalt

**Alexander Greithaner**  
Rechtsanwalt

Bajuwarenstr. 2e  
93053 Regensburg

Tel.: 0941 / 307 948 90  
Fax.: 0941 / 307 948 99

Registergericht/-Nr.:  
Amtsgericht Regensburg  
PR 137

Regensburg, den 12. Februar 2018

[www.gabler-hendel.de](http://www.gabler-hendel.de)  
[info@gabler-hendel.de](mailto:info@gabler-hendel.de)

## **Was man als Arbeitnehmer zur Kündigung wissen muss!**

### **Wie kann man kündigen?**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Die gilt sowohl für die Kündigung durch den Arbeitgeber wie auch durch den Arbeitnehmer.

Schriftlich bedeutet nach § 126 BGB, dass das Kündigungsschreiben vom Kündigenden eigenhändig unterschrieben sein muss. Dies bedeutet, eine mündliche Kündigung oder eine Kündigung per Email oder WhatsApp ist nicht wirksam.

### **Muss in der Kündigung ein Grund angegeben werden?**

Grundsätzlich muss in dem Kündigungsschreiben selbst – von wenigen Ausnahmen wie bspw. in einem Ausbildungsverhältnis abgesehen – kein Kündigungsgrund genannt sein. Es braucht also grundsätzlich gerade nicht angegeben werden, warum eine Kündigung ausgesprochen wurde. Es kann jedoch sein, dass der Arbeitgeber später im Rahmen einer Kündigungsschutzklage einen Kündigungsgrund nachweisen muss, wenn der Arbeitnehmer unter Kündigungsschutz steht.

### **Was ist der Unterschied zwischen ordentlicher, fristgemäßer, außerordentlicher und fristloser Kündigung?**

Eine fristlose Kündigung bedeutet, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort mit Erhalt der Kündigung erfolgen soll. „Fristlos“ meint daher nicht den Grund der Kündigung, sondern bezieht sich auf den Beendigungszeitpunkt. Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch nicht zwingend eine fristlose Kündigung. Der Arbeitgeber kann eine außerordentliche Kündigung, welche eines wichtigen Grundes bedarf, auch mit einer sog. „sozialen Auslaufrist“ verbinden, was zur Folge hat, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf dieser Frist endet. In der Regel bedeutet eine außerordentliche Kündigung aber zugleich eine fristlose Kündigung. Eine ordentliche Kündigung bedarf dagegen keines wichtigen Grundes und beendet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer bestimmten Frist.

### **Wie hoch ist die Abfindung bei einer Kündigung?**

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nach deutschem Recht grundsätzlich entgegen der oftmals landläufigen Meinung nicht. Es gibt lediglich vereinzelt Ausnahmen, in denen tatsächlich ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht. Zumeist ist die Abfindung jedoch das Ergebnis einer Klage vor dem Arbeitsgericht, mit welcher sich der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung zur Wehr setzt. Die Abfindung ist dabei die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Gericht, mit welcher erreicht wird, dass der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert und durch die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigt wird.

### **Wie kann ich mich gegen eine Kündigung wehren?**

Gegen eine Kündigung kann man sich mit einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht wehren. Hierfür sollte ein auf Arbeitsrecht spezialisierter Rechtsanwalt beauftragt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, möglichst schnell nach Zugang einer Kündigung tätig zu werden, da die Kündigungsschutzklage nur

innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden kann. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam.

Wenn auch Sie eine Frage zum Thema Kündigung eines Arbeitsverhältnisses haben, dann rufen Sie einfach an und vereinbaren Sie einen Termin bei unserem Rechtsanwalt Michael Gabler.