

Sie haben eine Kündigung erhalten? Das ist ein einschneidender Moment – aber ein Moment, in dem Sie kühlen Kopf bewahren müssen. Als Erste-Hilfe-Paket haben wir eine Checkliste erstellt, die Sie für sich durchgehen, um eine erste Sicherheit zu erhalten. Bitte beachten Sie, dass das keine anwaltliche Beratung ersetzt. Nutzen Sie diese bitte!

■ Ist die **Kündigung schriftlich** erfolgt? Haben Sie einen Brief vor sich liegen?

Eine Kündigung kann nur schriftlich erfolgen, also nicht mündlich oder per E-Mail, WhatsApp, SMS oder per Fax.

■ Ist die Kündigung vom Geschäftsführer/ Inhaber **unterschrieben** worden?

Wenn nicht – ist sie von einem Berechtigten oder eines bevollmächtigten Vertreters mit Originalvollmacht erfolgt?

Wenn die Vollmacht fehlt, muss die Kündigung unverzüglich zurückgewiesen werden. Hier unterstützt Sie gerne Ihr [Fachanwalt für Arbeitsrecht](#).

■ Wann ist Ihnen die Kündigung **zugegangen**? Das Datum sollten Sie unbedingt auf dem Briefumschlag notieren und ihn aufbewahren.

Das Datum ist wichtig, weil ab dann Fristen laufen, die nicht versäumt werden dürfen. Deswegen ist das Notieren des Zugangsdatums sehr wichtig!

■ Welche **Kündigungsfrist** gilt?

Um zu prüfen, welche Kündigungsfrist benötigt wird, muss in den Arbeitsvertrag geblickt werden. Gilt ein Tarifvertrag? Oder gelten lediglich die gesetzlichen Fristen? Die ist wichtig, um prüfen zu können, ob die Kündigungsfrist eingehalten ist?

■ Gibt es einen **Betriebsrat**? Ist dieser angehört worden?

Reden Sie mit Ihrem Betriebsrat und fragen Sie ihn: wurde der Betriebsrat umfassend informiert (Angaben zu Ihrer Person, detaillierte Angaben zu den Kündigungsgründen)? Wann wurde er informiert? Hat er reagiert?

■ **Wieviele** Arbeitnehmer werden in dem Betrieb beschäftigt?

Wenn es eine überschaubare Zahl ist, schreiben Sie sich die Namen Ihrer Kollegen auf und ggf. auch die Anzahl der Stunden, die sie arbeiten. Das Kündigungsschutzgesetz greift erst ab mehr als 10 Arbeitnehmern, deswegen ist diese Angabe sehr wichtig.

■ **Wie lange** sind Sie beschäftigt? Länger als 6 Monate?

Das Kündigungsschutzgesetz greift erst nach sechs Monaten.

■ Wird Ihnen eine **Pflichtverletzung** vorgeworfen?

Wenn ja, was wurde Ihnen vorgeworfen und wie schwer war das Fehlverhalten?

■ Gibt es eine oder mehrere **Abmahnungen**?

Wenn ja, waren die wegen des gleichen oder gleichartigen Verhaltens? Falls nein: Wiegt das Fehlverhalten so schwer, dass der Betroffene auch ohne Abmahnung hätte wissen müssen, dass sein Arbeitgeber es nicht hinnehmen würde?

■ Ist Ihr Arbeitsplatz **weggefallen**?

Wenn ja, gibt es, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, einen Sozialplan und Interessenausgleich? Gibt es einen anderen Arbeitsplatz, auf dem Sie beschäftigt werden können?

■ Haben Sie einen **Sonderkündigungsschutz**?

Bsp: Sie sind schwerbehindert, Sie sind schwanger, Sie sind in der Elternzeit, Sie sind Betriebsrat, und vieles mehr. Prüfen Sie, ob ein Sonderkündigungsschutz für Sie gilt. Fragen Sie hier auch Ihren [Fachanwalt für Arbeitsrecht](#), die Sie gerne unterstützt.

**Wichtige Unterlagen**, die Sie mitnehmen müssen, bei Ihrem Termin beim [Fachanwalt für Arbeitsrecht](#):

- ✓ Ihren Arbeitsvertrag und seine Ergänzungen
- ✓ das Kündigungsschreiben und den Briefumschlag, mit dem notierten Zugang
- ✓ sofern vorhanden: die Abmahnung(en)
- ✓ wenn ein Tarifvertrag gilt: der Tarifvertrag
- ✓ weitere Schreiben des Arbeitgebers, z.B. wenn er einen Aufhebungsvertrag angeboten hat.
- ✓ die letzten drei Gehaltsabrechnungen
- ✓ die Versicherungsnummer Ihrer Rechtsschutzversicherung

Wenn Sie weitere Fragen haben, melden Sie sich gerne bei uns. [Unser Team](#) steht Ihnen gerne zur Verfügung. Oder Sie buchen sofort online einen [Termin](#).