RECHTSANWALT THOMAS MEIER-BADING

Rechtsanwalt Thomas Meier-Bading, Mommsenstraße 58, 10629 Berlin

Tel: 030/34060478

Kostenlose Mandanteninformation: Kündigungsschutzklage

Stand: 11.11.2025 gesamt-Seiten: 5

1. Vorwort, Allgemeines

Eine Kündigung erhalten zu haben, ist eine einschneidende Situation. Sie überlegen, ob eine Kündigungsschutzklage der richtige Weg ist. Diese Infomappe gibt Ihnen die Informationen, die Sie für eine fundierte Entscheidung brauchen. Sie zeigt, welche Schutzmechanismen Ihnen das deutsche Arbeitsrecht zur Verfügung stellt, wie eine Kündigungsschutzklage abläuft, welche Erfolgsaussichten und Kos-

ten sie hat und worauf Sie achten müssen.

Ob Sie am Ende tatsächlich in Ihren Job zurückkehren oder eine Abfindung aushandeln möchten: Beides ist möglich.

Entscheidend ist, dass Sie die Fristen kennen und die richtigen Schritte einleiten. So können Sie in Ruhe abwägen, welcher Weg für Sie der beste ist.



Rechtsanwalt Thomas Meier-Bading

2. Warum überhaupt klagen?

Viele Arbeitnehmer glauben, gegen eine Kündigung sei ohnehin nichts zu machen. Das ist ein teurer Irrtum. Tatsächlich sind nach Schätzungen zwischen 30 und 50 Prozent aller Kündigungen fehlerhaft.

Diese Fehler können Ihre Eintrittskarte **zurück in den Job** sein.

Eine Kündigungsschutzklage lohnt sich aber oft auch dann, wenn Sie gar nicht mehr in den alten Job zurück möchten. Warum? Weil Ihnen fehlerhafte Kündigungen Verhandlungsmacht für eine Abfindung verschaffen, die Ihnen den Übergang zu einem neuen Arbeitgeber erheblich erleichtert.

Die Statistik spricht für sich: In den meisten Kündigungsschutzverfahren kommt es zu einem Vergleich.

3. Die Zeitreise-Funktion einer Kündigungsschutzklage

Eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage ist so etwas wie eine juristische Zeitreise. Sie stellt nicht einfach nur fest, dass die Kündigung falsch war, sondern die Kün-

digung wird so behandelt, als hätte sie nie stattgefunden.

Was bedeutet das konkret für Sie?

Ihr Arbeitsverhältnis hat während der gesamten Zeit weiter bestanden. Ihr Arbeitgeber schuldet Ihnen den Lohn für alle Monate seit der Kündigung, auch wenn Sie nicht gearbeitet haben. Sie bleiben sozialversichert, sammeln weiter Rentenansprüche, Ihr Urlaubsanspruch läuft weiter – egal wie lange das Verfahren dauert.

Das ist ein erheblicher Druck auf den Arbeitgeber und erklärt, warum schlussendlich so viele Fälle verglichen werden.

4. Der Ablauf einer Kündigungsschutzklage

Nachdem Sie die Kündigung erhalten haben, sollten Sie schnellstmöglich einen Termin mit einem Spezialisten für Arbeitsrecht vereinbaren. Dieser wird Ihre Situation analysieren und die Erfolgsaussichten einschätzen. Soll geklagt werden, wird Ihr Anwalt die Klageschrift beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen – rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist.

Das Gericht setzt dann einen Termin für die Güteverhandlung an. Dieser Termin findet meist 4-8 Wochen nach Klageeinreichung statt, damit die Parteien Gelegenheit zum Vergleich bekommen. Viele Fälle enden bereits in diesem Stadium mit einem Vergleich.

Kommt keine Einigung zustande, folgt die Verhandlung vor Gericht. Hier tragen beide Seiten ihre Argumente vor – und für viele Menschen ist das schon das Wichtigste: dass ein Richter sie anhört. Das Gericht gibt meistens eine Einschätzung zum Fall ab und ermutigt die Parteien erneut zur Einigung. Erst wenn auch das scheitert, fällt das Gericht sein Urteil, das kann aber viele Monate später sein.

5. Der typische Vergleich

In den allermeisten Fällen endet eine Kündigungsschutzklage nicht mit einem Urteil, sondern mit einem Vergleich. Warum? Weil beide Seiten ein Interesse daran haben.

Der Arbeitgeber möchte Rechtssicherheit. Selbst wenn er vor Gericht gewinnen sollte, besteht das Risiko einer Berufung. Außerdem will er die Firma voranbringen und nicht noch einen Rechtsstreit mit sich herumschleppen.

Auch der Arbeitnehmer muss realistisch einschätzen, ob eine Rück-

kehr in den Betrieb wirklich das ist, was er möchte. Nach einem Rechtsstreit ist das Vertrauensverhältnis oft zerrüttet. Außerdem dauern Prozesse lange, und die berufliche Unsicherheit belastet. Es gibt aber auch Fälle, da kann man durchaus zurück in den Job: wenn man eine austauschbare Position hat und das Unternehmen so groß ist, dass man geräuschlos in ein anderes Team versetzt werden kann, z.B. Ärzte in einem Klinikkonzern, Kassierer in einer Supermarktkette oder Busfahrer – nur als Beispiel.

Meist aber ist die typische Lösung: eine Abfindung. Der Arbeitgeber zahlt eine Geldsumme, dafür akzeptiert der Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Höhe der Abfindung orientiert sich oft an der Faustregel "½ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr". Das ist aber nur ein Richtwert. Je besser Ihre Prozessaussichten, desto höher kann die Abfindung ausfallen.

6. Was kostet eine Kündigungsschutzklage?

Die Kosten sind für viele ein wichtiges Thema. Die gute Nachricht: Das Kostenrisiko ist überschaubar.

Denn im Arbeitsrecht gilt die Sonderregelung: in der ersten Instanz trägt jede Partei ihre Anwaltskosten selbst, egal wer gewinnt. Das bedeutet: Selbst wenn Sie verlieren sollten, müssen Sie nicht die Anwaltskosten des Arbeitgebers übernehmen.

Achten Sie daher darauf, dass Ihr Anwalt nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz abrechnet und nicht nach Vergütungsvereinbarung. Die Höhe richtet sich dann nach dem Streitwert und dem Gang des Verfahrens.

Viele Arbeitnehmer sind über ihre Rechtsschutzversicherung abgesichert. Prüfen Sie Ihre Police – oft ist Arbeitsrechtsschutz enthalten. Wer ihn nachträglich hinzubuchen will: informieren Sie sich über die

die Wartezeit, bevor der Versicherungsschutz greift (üblicherweise drei Monate) – wenn Sie diese Infomappe lesen, ist es also meistens zu spät.

Aber keine Klage ohne Gewinnchance: Wenn Sie die Klage gewinnen, erhalten Sie rückwirkend Ihr volles Gehalt. Bei einem Vergleich wird die Abfindung meist so berechnet, dass sie die Kosten mehr als kompensiert.

7. Arbeitslosengeld und Sperrzeit

Eine häufige Sorge ist die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Wenn Sie für die Arbeitslosigkeit verantwortlich sind, verhängt die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit, in der Sie kein Arbeitslosengeld bekommen.

Bei einer Kündigungsschutzklage ist das normalerweise nicht der Fall. Wenn Sie einen Vergleich abschließen und eine Abfindung im üblichen Rahmen von von 0,5 bis 1,0 Monatsgehältern pro Jahr er-

halten, gibt es deswegen **keine** Sperrzeit.

Trotzdem müssen Sie sich frühzeitig arbeitslos melden, sobald Sie von der Kündigung erfahren. Versäumen Sie diese Frist, kann ebenfalls eine kurze Sperrzeit verhängt werden.

Eine Abfindung wird in der Regel nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Außer: Wenn Sie vor Ablauf der regulären Kündigungsfrist ausscheiden, wird die

Abfindung anteilig auf das Arbeitslosengeld angerechnet und Sie bekommen entsprechend weniger. Diese Folge kann man durch geschickte Vertragsgestaltung abwenden.

Wenn Sie einen Kündigungsschutzprozess gewinnen, kommt es zum Zeitmaschinen-Effekt: die Kündigung hat es nie gegeben und Sie haben Anspruch auf Ihr volles Gehalt. Das Arbeitslosengeld müssen Sie daher dann zurück zahlen.

8. Was Sie selbst tun können

Auch wenn Sie einen Anwalt beauftragen, gibt es einige Dinge, die Sie selbst tun sollten. Dokumentieren Sie alles. Sammeln Sie alle Unterlagen: Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Abmahnungen, E-Mails, Zeugen von Gesprächen. Je besser Ihre Doku-

mentation, desto einfacher wird es für Ihren Anwalt, Ihren Fall zu vertreten. Bewahren Sie Ruhe und provozieren Sie keine Eskalation. Wenn Sie noch im Betrieb arbeiten oder freigestellt sind, vermeiden Sie Konfrontationen mit dem Arbeitgeber. Jedes weitere Fehlverhalten kann gegen Sie verwendet werden.

Bewerben Sie sich aktiv um neue Stellen. Das ist nicht nur wichtig für Ihre berufliche Zukunft, sondern auch eine gesetzliche Pflicht. Sie müssen Ihr "Mitwirkungsverschulden" gering halten. **Doku**mentieren Sie Ihre Bewerbungen.

Falls Sie krank sind oder werden: Gehen Sie zum Arzt und lassen Sie sich krankschreiben. Auch während einer Kündigungsschutzklage müssen Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß anzeigen. Das gilt selbst dann, wenn Sie freigestellt sind. Lassen Sie sich nicht zu übereilten Entscheidungen drängen. Arbeitgeber versuchen manchmal, mit zeitlich begrenzten Angeboten Druck aufzubauen: "Dieses Angebot gilt nur bis morgen." Lassen Sie sich davon nicht beeindrucken. Ihre rechtliche Position ändert sich nicht dadurch, dass Sie einen Tag länger überlegen.

Und vergessen Sie nicht, sich arbeitslos zu melden.

9. Warum Sie nicht zögern sollten

Die **Drei-Wochen-Frist** ist unerbittlich. Viele Arbeitnehmer zögern aus verschiedenen Gründen: Sie sind verletzt, verunsichert, wollen keinen Konflikt, hoffen auf Einsicht des Arbeitgebers.

Diese Zurückhaltung ist menschlich verständlich, aber sie kostet Sie bares Geld. Jeder Tag, den Sie untätig verstreichen lassen, bringt Sie näher an den Verlust Ihrer Rechte.
Sie müssen sich nicht sofort für Rückkehr oder Abfindung entscheiden. Zunächst geht es nur darum, Ihre Rechte zu wahren. Die Klage hält Ihnen alle Optionen of-

fen. Später können Sie immer noch entscheiden, wie es weitergeht.

Lassen Sie sich nicht von falscher Zurückhaltung leiten. Es geht um Ihre berufliche Existenz und Ihr Einkommen.

10. Ihr nächster Schritt

Wenn Sie diese Infomappe lesen, stehen Sie wahrscheinlich an einem Wendepunkt: Sie möchten Klarheit, Sicherheit und das Gefühl, das Richtige zu tun.

Das ist ein guter Moment, um die nächsten Schritte zu planen – nicht allein, sondern mit einem Partner, der sich auskennt. In einem **persönlichen Beratungsgespräch** kläre ich mit Ihnen:

- Welche Optionen in Ihrer konkreten Situation bestehen
- Wie realistisch eine Wiedereinstellung oder auch eine Abfindung sind

 Welche Strategie zu Ihrem Ziel führt: Klage oder Vergleich

So entsteht aus Unsicherheit ein Plan – und aus einer Kündigung vielleicht der Anfang von etwas Neuem.

11. Was kostet eine Beratung?

Echte rechtliche Beratung hat ihren Preis. Viele Legal-Tech-Anbieter versprechen ein kostenloses Erstgespräch. Klingt verlockend, doch häufig wird nicht neutral beraten, sondern so gesteuert, dass Sie klagen, damit endlich Geld fließt. Ein "kostenloses Beratungsgespräch" entpuppt sich so oft als kostenloses Verkaufsgespräch.

Ich berate unabhängig und rechne nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) ab.

12. Wie kann ich Sie erreichen?

Vereinbaren Sie jetzt Ihr Beratungsgespräch. Per Video, Telefon oder persönlich: 030/34060478 oder termin@meier-bading.de. Bitte geben Sie drei Terminwünsche an. Für die Ter-

Für die Erstberatung biete ich folgende Optionen an (alle Preise brutto inkl. MwSt.):

- Kurze Frage (ca. 5 Minuten, telefonisch) wenn Sie nur kurz wissen wollen, wie es rechtlich aussieht – 25,00 €.
- 2. Beratung mit Einschätzung (ca. 20 Minuten, telefonisch oder Video) wer sich detailliert beraten lassen möchte, welche

- Chancen bestehen und was als Nächstes sinnvoll ist – 95,00 €.
- 3. Umfassende Beratung (persönlich, bis 60 Minuten) für alle, die ihre Unterlagen ganz genau prüfen lassen wollen 249,90 €.

In vielen Fällen übernimmt eine Rechtsschutzversicherung die kompletten Kosten der Beratung oder eines möglichen Verfahrens. Mein Büro klärt das gern vorab für Sie.

minvereinbarung fallen keine Gebühren an.

