

RECHTSANWALT THOMAS MEIER-BADING

Rechtsanwalt Thomas Meier-Bading,

Mommensenstraße 58, 10629 Berlin

Tel: 030/34060478

Kostenlose Mandanteninformation: Kündigungsschutzklage

Stand: 11.11.2025 gesamt-Seiten: 4

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 Kosten 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 nur, 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 Kündi-

gung 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 bestan-

den. 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 Urlaubsan-

spruch 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 Ar-

gumente 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 Klinikum, Kassierer in einer Su-

permarktkette 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 „ $\frac{1}{2}$ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“. Das ist aber nur ein Richtwert. Je besser Ihre Prozessaussichten, desto höher kann die Abfindung ausfallen.

6. 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.

7. 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 Dokumentation, 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 Arbeit-

geber. 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 „Mitwirkungsver schulden“ gering halten. **Dokumentieren 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.

8. Fristen und Formalien - wichtig

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 offen. 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.

9. Was kostet eine Klage?

Anwaltskosten werden in der Regel nach dem **Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG)** abgerechnet. Die Höhe und den oft zu zahlenden Vorschuss können Sie mit meinem [Kosten-Nutzen-Rechner für Kündigungsschutzklagen](#) überschlagsweise ermitteln.

Alternativ besteht bei mir im Einzelfall die **erfolgsbasierte Abrechnung** – Sie zahlen nur einen geringen Sockelbetrag und den Rest nur bei Erfolg. Dazu muss definiert werden, was genau als Erfolg zählt – und das wiederum führt dazu, dass man sich selbst

erst einmal klar wird, was man mit einer Klage erreichen möchte.

In vielen Fällen übernimmt **eine Rechtsschutzversicherung** die kompletten Kosten der Beratung oder eines möglichen Verfahrens. Mein Büro klärt das gern vorab für Sie, Versicherungsnummer und -gesellschaft genügt.

10. Wie kann man mich erreichen?

Vereinbaren Sie jetzt Ihren Termin zur **kostenlosen Ersteinschätzung** per Video oder Telefon: [030/34060478](tel:03034060478) oder termin@meier-bading.de. Bitte geben Sie drei Terminwünsche an.

Persönliche Beratungstermine im Büro werden allerdings mit 250 € inkl. MwSt. berechnet, weil sie viel mehr Aufwand bedeuten als eine bloße überschlägige Ersteinschätzung.

