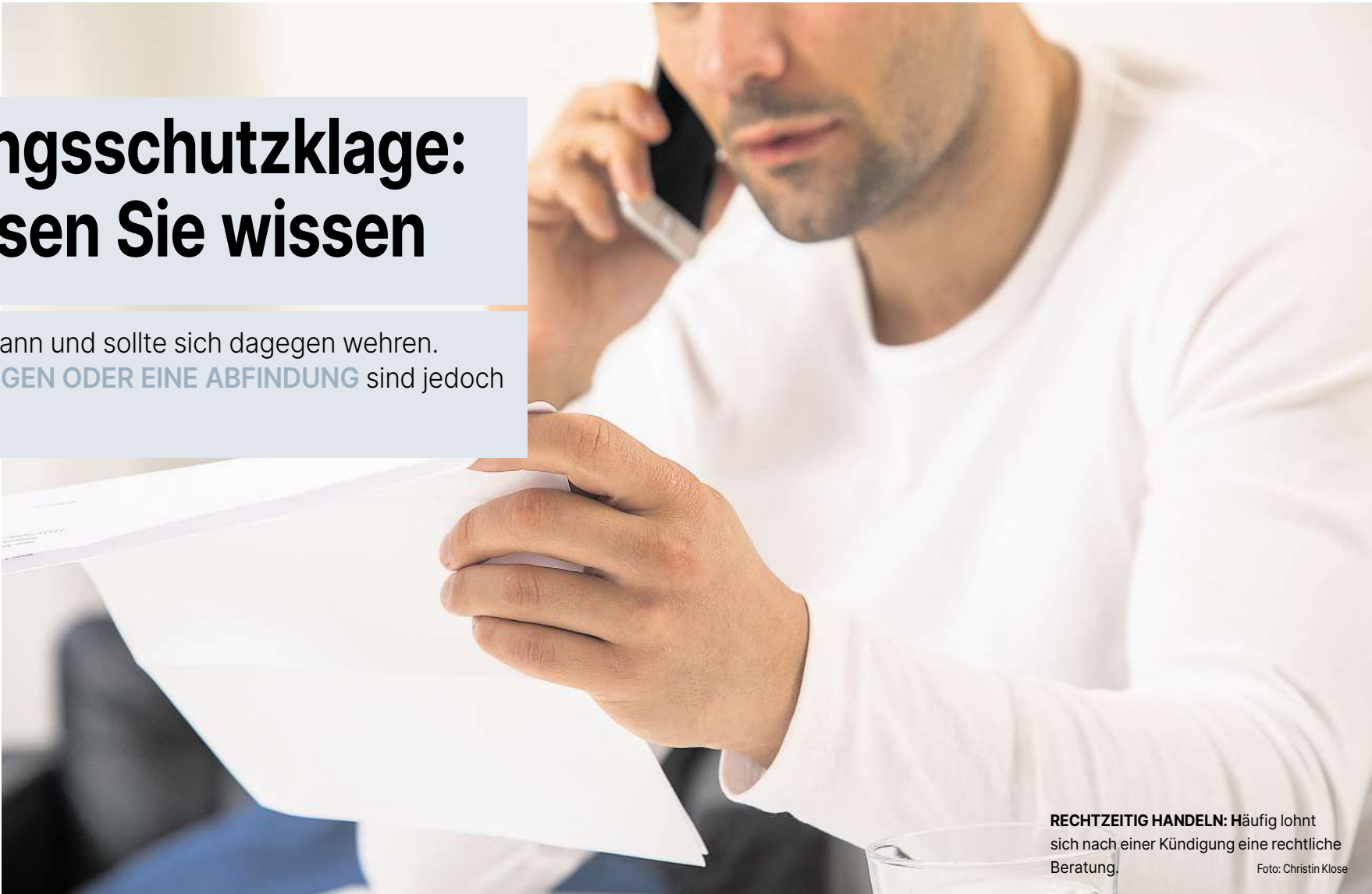


Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kann aus vielen Gründen unwirksam sein. Ob das der Fall ist, klärt eine Kündigungsschutzklage. Hier entscheidet sich: Führt eine unwirksame Entlassung zu Lohnnachzahlungen oder einer Abfindung? Ein Überblick über die wichtigsten Fragen.

Was ist eine Kündigungsschutzklage und welche Frist gilt es einzuhalten?
Wer Kündigungsschutz genießt, kann gegen eine Kündigung vorgehen, die nicht sozial gerechtfertigt ist. Besteht der Verdacht, dass dies der Fall ist, sollten Betroffene spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung eine Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen. Ansonsten wird die Kündigung trotz ihrer Rechtswidrigkeit wirksam. Damit das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift, müssen allerdings einige Voraussetzungen erfüllt sein, wie die Arbeitnehmerkammer Bremen informiert: Der Betrieb muss mehr als

Kündigungsschutzklage: Das müssen Sie wissen

Wer entlassen wird, kann und sollte sich dagegen wehren. **LOHNNACHZAHLUNGEN ODER EINE ABFINDUNG** sind jedoch kein Selbstläufer.



RECHTZEITIG HANDELN: Häufig lohnt sich nach einer Kündigung eine rechtliche Beratung.
Foto: Christin Klose



**Notar
Andreas Preißler**
Verwalter der Notarstelle Otto Jetter
Obermarkt 27 · 04720 Döbeln

Telefon: 03431/7 04 59-0 ISDN
Telefax: 03431/7 04 59-59
Internet: www.notar-preissler.de
E-Mail: Andreas.Preissler@t-online.de

Bürozeiten:
Mo. 8.00-12.00 Uhr und 13.00-17.00 Uhr
Di. 8.00-12.00 Uhr und 13.00-18.00 Uhr
Mi. 8.00-12.00 Uhr und 13.00-17.00 Uhr
Do. 13.00-17.00 Uhr
Fr. 8.00-12.00 Uhr und 13.00-16.00 Uhr

ANWALTSKANZLEI
OLAF J. PAUL



Tätigkeitsgebiete:

- Arbeitsrecht
- Grundstücksrecht
- Erbrecht
- Verkehrsrecht
- Familienrecht
- Verkehrsunfallregulierung
- Wirtschaftsrecht

Obermarkt 9 (Clemenhaus) · 04720 Döbeln
Tel. 0 34 31/70 04 04 · Fax: 70 04 03

Zweigstelle:

Schloßstraße 15 · 04736 Waldheim
Tel. 03 43 27/5 30 51

www.anwaltskanzleipaul.de

zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigen, und das Arbeitsverhältnis muss seit mehr als sechs Monaten bestehen. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl anteilig berücksichtigt.

Auch wenn der Kündigungsschutz nicht greift,

kann sich eine rechtliche Prüfung allerdings lohnen: Eine Kündigung kann auch aus anderen Gründen unwirksam sein (z. B. wegen Formmangels).

Wann bekomme ich Verzugslohn?

Ist eine Kündigung rechtswidrig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Nachzahlung seines Gehalts - den sogenannten Verzugslohn. „Das kann für den Arbeitgeber teuer werden“, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Je länger das Verfahren dauert, desto kostspieliger. Der Verzugslohn wird jedoch mit dem Einkommen verrechnet, das der Arbeitnehmer nach der Kündigung in einem neuen Job verdient. Das regelt Paragraph 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

Muss ich mich während der laufenden Klage bewerben?

Sich nicht zu bewerben, ist keine gute Idee. Denn dazu gibt es eine Vorschrift in Paragraph 615 BGB: Wer es „böswillig unterlässt“, sich um eine neue Stelle zu bemühen, muss die Kürzung des Verzugslohns um ein fiktives Einkommen hinnehmen.

„Bewirbt sich ein Arbeitnehmer nicht, kann das Gericht davon ausgehen, dass er eine neue Stelle hätte finden können“, sagt Kaarina

Hauer von der Arbeitnehmerkammer Bremen. In diesem Fall wird der Verzugslohn durch ein hypothetisches Einkommen gemindert. Zudem hat das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an Arbeitnehmer in diesem Punkt in den vergangenen Jahren verschärft. Früher mussten Arbeitgeber nachweisen, dass es zumutbare Stellen gab, die der Gedündigte böswillig nicht genutzt hat. Das war eine sehr hohe gerichtliche Hürde, so Hauer. Heute wird der Arbeitnehmer stärker in die Pflicht genommen: Nur wer trotz ernsthafter Jobsuche nachweisbar keinen anderen Job findet, kann die Anrechnung eines fiktiven Einkommens vermeiden.

Wie sichere ich meine Ansprüche?

Betroffene sollten sich umgehend bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden, Vermittlungsvorschläge annehmen und sich auf zumutbare Stellen bewerben, rät Oberthür. Das gelte auch für Stellenvorschläge, die vielleicht der bisherige Arbeitgeber schickt.

Ob eine Stelle zumutbar ist, hängt vor allem vom Gehalt, aber auch von Tätigkeit und Arbeitsort ab. „Auf Stellen ohne Gehaltsangabe muss man sich nach derzeitiger Rechtsprechung nicht bewerben“, sagt die Anwältin.

„Vorsorglich sollten sich Arbeitnehmer allerdings auch darauf bewerben“, empfiehlt Oberthür. Zusätzlich sollten sie auch aktiv in Jobportalen nach Angeboten suchen. Zwar gibt es dazu noch keine Urteile, aber Arbeitsgerichte könnten auch dies für erforderlich halten.

Wie schnell muss ich handeln?

Das hängt vom Ende des Arbeitsverhältnisses ab: Bei einer ordentlichen Kündigung gilt die Kündigungsfrist. „Spätestens nach Ablauf dieser Frist muss man sich bewerben“, sagt Hauer. Bei einer fristlosen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis sofort. „Dann sollte man sofort mit Bewerbungen beginnen“, so die Juristin.

Was „sofort“ bedeutet, zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen aus 2025 (Az: 5 SLa 465/25): Die Richter gewährten dem Arbeitnehmer eine Woche „Schonfrist“ nach der Kündigung. Danach hätte er Bewerbungen schreiben müssen. Weil er sich dafür vier Wochen länger Zeit ließ, kürzten sie seinen Verzugslohnanspruch drastisch.

Von solchen Urteilen sollten sich Betroffene nicht einschüchtern lassen, betont Hauer. „Diese eine Woche bis zur ersten Bewerbung steht nicht im Gesetz, das Urteil ist ein Einzelfall.“ Es

zeige aber, wie wichtig es ist, sich schnell und ernsthaft um eine neue Stelle zu bemühen. Dazu gehört auch, Bewerbungsunterlagen zu erstellen, Fotos zu machen und eventuell ein Bewerbungstraining zu absolvieren. Wer diese Vorbereitungen, Stellenanzeigen, Bewerbungen und Absagen dokumentiert und sich nachweisbar um eine neue Beschäftigung bemüht, sei auf der sicheren Seite.

Was bedeutet das alles für eine Abfindung?

Die meisten Kündigungsschutzklagen enden nicht mit einem Gerichtsurteil. Denn der erste Schritt in solchen Verfahren ist immer eine Güteverhandlung, und die endet häufig mit einem Vergleich und einer Abfindung für den Arbeitnehmer.

Die Höhe der Abfindung hängt auch von der Verhandlungsposition des Arbeitnehmers ab. „Ein Anspruch auf einen Verzugslohn ist für den Arbeitnehmer ein wichtiger Hebel in den Verhandlungen“, sagt Oberthür. Wer sich nachweislich um eine neue Stelle bemüht hat, stärke seine Position damit erheblich. „Das Risiko für die Arbeitgeberin steigt, wenn der Arbeitnehmer hier keine Angriffsfläche bietet“, erklärt die Anwältin.

DPA



Meine
Steuererklärung
lasse ich machen.

FAIRER PREIS.
SCHNELLE HILFE.
ENGAGIERTE BERATER.

Beratungsstelle Döbeln
Beratungsstellenleiterin
Ronny Funke

📍 Bahnhofstraße 75
04720 Döbeln

☎ 03431 – 70 11 33

✉ ronny.funke@steuerring.de

🌐 www.steuerring.de/funke

Steuerring e.V. (Lohnsteuerhilfverein)
Wir erstellen Ihre Steuererklärung – für Mitglieder, nur bei Arbeitseinkommen, Renten und Pensionen.

Haftungsfalle Arbeitszeugnis

Arbeitnehmer können bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen. In der Regel wird ein qualifiziertes Arbeitszeugnis verlangt, denn das einfache Arbeitszeugnis beschränkt sich auf Art und Dauer der Tätigkeit, während das qualifizierte Arbeitszeugnis zusätzlich Angaben zu Leistung und Sozialverhalten enthält. Aber nicht nur bei Beendigung, sondern auch aus triftigem Grund kann während des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis als Zwischenzeugnis gefordert werden. Triftige Gründe sind z.B.: Versetzung, geplante längere Arbeitsunterbrechungen oder Vorgesetztenwechsel.

1. Gratwanderung zwischen wohlwollender Beurteilung und Zeugniswahrheit

Das Arbeitszeugnis muss klar, verständlich und wahrheitsgemäß sein.

Zugleich gilt aber auch der Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, das Zeugnis so zu formulieren, dass es dem Arbeitnehmer sein berufliches Fortkommen nicht unnötig erschwert. Dies bedeutet jedoch kein



Recht auf ein „schönes“ Zeugnis, das von der Wahrheit abweicht. Das Wohlwollen muss stets im Rahmen der Wahrheit bleiben. Um sowohl Zeugniswahrheit wie auch wohlwollender Formulierung gerecht zu werden, sollten erprobte Textbausteine verwendet werden. Diese stellen sicher, dass auch die Beschreibung unterdurchschnittlicher Leistungen im Zeugnis dem Grundsatz des Wohlwollens gerecht wird.

2. Absprachen über Zeugnisinhalt grundsätzlich zulässig

Arbeitnehmer, deren Leistungen und Sozialverhalten zu Unrecht unterdurchschnittlich bewertet werden, können gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zeugnisberichtigung geltend machen. Um solche für beide Seiten unerfreuliche Streitigkeiten zu vermeiden, verständigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber

häufig in Aufhebungsverträgen auf eine bestimmte Zeugnisnote. Auch in nahezu jedem Kündigungsschutzprozess einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nur auf eine Abfindungszahlung, sondern zugleich auf eine Zeugnisnote. Mitunter wird auch vereinbart, dass der Arbeitnehmer einen Zeugnisentwurf erstellen darf, der vom Arbeitgeber übernommen werden muss. Dies ist grundsätzlich zulässig.

3. Mögliche Schadensersatzpflicht gegenüber Dritten bei Verschweigen von Pflichtverletzungen

Vorsicht ist aber geboten, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlass von schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wurde. Ein Arbeitgeber, der ein Arbeitsverhältnis wegen wiederholter Pflichtverletzungen beendet hat, macht sich

schadensersatzpflichtig, wenn er ein gutes Zeugnis erteilt und der Arbeitnehmer beim neuen Arbeitgeber Schäden verursacht. Solche Schadensersatzforderungen sind zwar an

enge Voraussetzungen geknüpft und deshalb selten. Dennoch sollten Arbeitgeber in derartigen Fällen nicht der Versuchung erliegen, in einem Arbeitszeugnis alles zu bescheini-

gen, was Arbeitnehmer verlangen.

Rechtsanwalt Stefan Günther,
Fachanwalt für Arbeitsrecht;
Rechtsanwälte Dr. Schmidt und
Günther, Leisnig



DR. SCHMIDT & GÜNTHER
Qualifizierte Beratung und anwaltliche Vertretung durch Fachanwälte

**Rechtsanwalt
Prof. Dr. Torsten Schmidt**
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Fachanwalt für Agrarrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Verwaltungsrecht
- Agrarrecht
- Baurecht
- Gesellschaftsrecht
- Immobilien- und Mietrecht

**Rechtsanwalt
Stefan Günther**
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Arbeitsrecht
- Verkehrsrecht
- Erbrecht
- Arzthaftungsrecht
- Versicherungsrecht

04703 Leisnig, Ringstraße 18-20, Tel. 034321 / 23332, www.schmidt-guenther-rechtsanwaelte.de