

Checkliste:

Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber erhalten – das ist zu tun:

Zunächst gilt: Mag dieses Thema für Sie auch noch so unangenehm sein – bewahren Sie Ruhe, um gezielt strategisch das Beste aus der Situation herauszuholen. Sie sind nicht allein, täglich erhalten zahlreiche Arbeitnehmer Kündigungen von ihrem Arbeitgeber – dies hat nicht unbedingt zwangsläufig etwas mit Ihnen persönlich zu tun. Prüfen Sie stets die Rechtmäßigkeit der Kündigung und Ihre Rechte.

Hier erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Schritte nach Erhalt einer Kündigung:

1. Fristen einhalten

a. Kündigungsschutzklage

Wollen Sie unter Umständen Kündigungsschutzklage einreichen? Beachten Sie die Frist für die Einreichung der Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht, diese beträgt 3 Wochen ab Erhalt der Kündigung. Notieren Sie sich daher das Datum an dem Sie die Kündigung erhalten haben – dies muss nicht unbedingt das Datum sein, das auf der Kündigung vermerkt ist.

b. Arbeitssuchend melden

Unverzüglich - innerhalb von drei Arbeitstagen – müssen Sie die Agentur für Arbeit von Ihrer Kündigung unterrichten und sich arbeitssuchend melden. Anderenfalls kann die Agentur für Arbeit Sie bis zu 12 Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld sperren. Beachten Sie, dass die persönliche Arbeitslosmeldung erforderlich ist.

2. Ihre nächsten Schritte – Was sind Ihre Interessen?

Überlegen Sie sich welches für Sie nun die richtigen Schritte sein könnten.

Kündigungsschutzklage einreichen? Abfindung aushandeln? Um den Arbeitsplatz kämpfen oder kommt die Kündigung gar gelegen?

Gerne unterstützen wir Sie und überlegen uns gemeinsam mit Ihnen was für Sie die beste Strategie ist. In diesem Zusammenhang erörtern wir die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage und die wirtschaftlichen Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten. Immer im Blick: Sie müssen sich wohl damit fühlen.

3. Arbeitszeugnis

Für Ihren weiteren beruflichen Weg ist es wichtig, dass Sie ein Arbeitszeugnis verlangen. Für weitere Bewerbungen ist zunächst auch ein Zwischenzeugnis / vorläufiges Zeugnis ausreichend. Auf Basis eines Zwischenzeugnisses wird meist auch das Endzeugnis erstellt. Haben Sie keine Angst vor einem schlechten Zeugnis.

Als Arbeitnehmer hat man zwar keinen Anspruch darauf, dass schwache Leistungen als gut bewertet werden, denn das würde gegen die Wahrheitspflicht des Arbeitgebers bei der Zeugniserteilung verstoßen. Der Arbeitgeber ist jedoch bei der Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses rechtlich dazu verpflichtet, Ihre Leistungen zugleich wahrheitsgemäß als auch wohlwollend zu beschreiben bzw. zu bewerten.

Lassen Sie daher Formulierungen in Ihrem Arbeitszeugnis überprüfen, um versteckte negative Hinweise auszuschließen.

Ein qualifiziertes Zeugnis muss als notwendige Angaben enthalten:

- vollständige Bezeichnung des Arbeitgebers (Name der Firma, Anschrift der Firma),
- Datum des Zeugnisses,
- Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort des Arbeitnehmers,
- Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- genaue Beschreibung der Tätigkeit des Arbeitnehmers,
- Bewertung der Leistungen und der Führung des Arbeitnehmers.

Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nur auf Wunsch des Arbeitnehmers in das Zeugnis aufzunehmen.

4. Ist Ihre Kündigung rechtens?

Ist Ihnen die Kündigung schriftlich mitgeteilt worden? Ist ein Betriebsrat vorhanden, so muss dieser vorher unterrichtet worden sein. Ist derjenige, der die Kündigung ausgesprochen hat, auch berechtigt, dies zu tun? Gelten für Sie besondere Regelungen? Bspw. Kündigungsschutz wie in der Schwangerschaft, in der Elternzeit oder wegen einer Arbeit im Betriebsrat oder als Datenschutzbeauftragte?

Die vorstehende Checkliste ist nicht abschließend und stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt diese auch nicht.

Gerne unterstützen wir Sie dabei die richtige Vorgehensweise für Sie zu finden und beraten Sie ausführlich. Nutzen Sie unser Kontaktformular für eine unverbindliche Erstauskunft.