ARBEITSRECHT · LEXBOT GOLD

Fristlose Kündigung wegen privater E-Mails

Gegen die fristlose Kündigung bestehen erhebliche Ansatzpunkte – vor allem die fehlende Abmahnung und Ihre achtjährige Betriebszugehörigkeit. Entscheidend ist, die Kündigungsschutzklage fristgerecht einzureichen.

WICHTIGE FRISTEN

03.11.2026	**Kündigungsschutzklage einreichen** Drei Wochen ab Zugang, falls das Kündigungsschreiben am 13.10.2026 zugegangen ist (§ 4 KSchG).
in 3 Tagen	**Arbeitsuchend melden** Ab Kenntnis des Beschäftigungsendes, § 38 SGB III.

INHALT

01 Das haben wir verstanden
02 Rechtliche Einordnung
03 Nächste Schritte & Optionen
04 Musterschreiben
05 Hinweise & häufige Fragen

Dieses Dokument wurde automatisch auf Basis Ihrer Angaben erstellt. Es ist eine strukturierte Ersteinschätzung und stellt **keine rechtsverbindliche Beratung** dar. Ihre Daten werden vertraulich behandelt.

powered by **ArenoNet GmbH**

01 Das haben wir verstanden

Sie sind seit acht Jahren als Vertriebsleiter in einem Unternehmen mit etwa 35 Beschäftigten tätig und wurden wegen angeblich während der Arbeitszeit verfasster privater E-Mails fristlos gekündigt, ohne zuvor eine Abmahnung erhalten zu haben. Betroffen ist das Arbeitsrecht, insbesondere der Kündigungsschutz bei einer außerordentlichen Kündigung. Zu klären sind die Wirksamkeit der Kündigung, ein möglicher Abfindungsanspruch und die zur Wahrung Ihrer Rechte erforderlichen fristgebundenen Schritte.

02 Rechtliche Einordnung

2.1 Schriftform und Zugang der Kündigung

- Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen. Erforderlich ist grundsätzlich ein Schriftstück mit eigenhändiger Originalunterschrift; eine mündliche Erklärung, E-Mail, Nachricht oder bloße Kopie genügt nicht.
- Entscheidend ist daher, ob Ihnen gestern ein unterschriebenes Kündigungsschreiben zugegangen ist und wann genau dies geschah. Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung wäre formunwirksam, sollte aber wegen der erheblichen Risiken trotzdem umgehend arbeitsrechtlich geklärt werden.
- Zudem ist zu prüfen, ob die unterzeichnende Person kündigungsberechtigt war. Hat nicht Ihr Arbeitgeber selbst oder ein erkennbar Vertretungsberechtigter unterschrieben, kann § 174 BGB relevant sein; eine mögliche Zurückweisung müsste unverzüglich erfolgen und sollte wegen ihrer Voraussetzungen anwaltlich geprüft werden.

2.2 Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

- Nach acht Jahren Beschäftigung ist die Wartezeit von sechs Monaten gemäß § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt. Bei etwa 35 Mitarbeitern dürfte regelmäßig auch der betriebliche Schwellenwert des § 23 KSchG überschritten sein, wobei es auf die Zahl und den Beschäftigungsumfang der Arbeitnehmer sowie gegebenenfalls auf Altbeschäftigte ankommt.
- Ihre Bezeichnung als Vertriebsleiter schließt den Kündigungsschutz nicht automatisch aus. Ob Sie rechtlich als leitender Angestellter im Sinne von § 14 Abs. 2 KSchG gelten, hängt insbesondere davon ab, ob Sie selbstständig zur Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind; selbst dann entfällt der Kündigungsschutz nicht vollständig.

2.3 Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung

- Eine außerordentliche fristlose Kündigung setzt nach § 626 Abs. 1 BGB einen wichtigen Grund voraus. Es muss zunächst geprüft werden, ob der vorgeworfene Sachverhalt grundsätzlich geeignet ist, eine sofortige Beendigung zu rechtfertigen, und anschließend, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unter Abwägung aller Umstände unzumutbar war.
- Private E-Mails während der Arbeitszeit können eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen. Die rechtliche Bedeutung hängt jedoch unter anderem von Umfang, Dauer, Häufigkeit und Inhalt der Nutzung, einem ausdrücklichen Verbot, betrieblichen Regelungen, einer möglichen Duldung, Sicherheitsrisiken und einer etwaigen Täuschung über Arbeitszeiten ab.
- Gelegentliche oder nur geringfügige Privatnutzung rechtfertigt regelmäßig nicht ohne Weiteres eine fristlose Kündigung. Anders kann es bei exzessiver Nutzung, erheblichen Arbeitszeitverstößen, rechtswidrigen Inhalten, einer Umgehung klarer Verbote oder einer konkreten Schädigung des Arbeitgebers liegen.

2.4 Erforderlichkeit einer Abmahnung

- Bei steuerbarem Verhalten ist vor einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich regelmäßig eine einschlägige Abmahnung erforderlich. Sie soll das beanstandete Verhalten konkret benennen und deutlich machen, dass bei Wiederholung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.
- Nach Ihren Angaben gab es keine vorherige Abmahnung. Dies spricht gegen die Verhältnismäßigkeit der fristlosen Kündigung, sofern es lediglich um eine begrenzte private E-Mail-Nutzung ging und Sie davon ausgehen durften, Ihr Verhalten werde geduldet oder jedenfalls nicht sofort mit einer Kündigung beantwortet.

- Eine Abmahnung kann ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn bereits erkennbar war, dass eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten ist, oder wenn die Pflichtverletzung so schwer wiegt, dass ihre Hinnahme offensichtlich ausgeschlossen war. Ob ein solcher Ausnahmefall vorliegt, lässt sich ohne Kenntnis der konkreten E-Mails, des zeitlichen Umfangs und der betrieblichen Vorgaben nicht abschließend beurteilen.

2.5 Interessenabwägung

- Bei der Interessenabwägung sind insbesondere Ihre achtjährige Betriebszugehörigkeit, der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, das Fehlen von Abmahnungen, die Schwere eines möglichen Schadens, Ihre Stellung im Unternehmen und die Möglichkeit milderer Maßnahmen zu berücksichtigen.
- Ihre lange, nach den bisherigen Angaben nicht vorbelastete Beschäftigungszeit kann für Sie sprechen. Eine Führungsposition kann der Arbeitgeber dagegen als Argument für eine gesteigerte Vertrauens- und Vorbildpflicht anführen.

2.6 Zweiwochenfrist des Arbeitgebers

- Nach § 626 Abs. 2 BGB muss eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen erfolgen, nachdem die kündigungsberechtigte Person von den maßgeblichen Tatsachen zuverlässige Kenntnis erlangt hat. Wann Ihr Arbeitgeber von den E-Mails erfahren und gegebenenfalls Ermittlungen abgeschlossen hat, ist bislang nicht bekannt.
- Wurde die Frist überschritten, kann die außerordentliche Kündigung bereits aus diesem Grund unwirksam sein. Die Darlegung des Fristbeginns und der Einhaltung der Frist ist im Streitfall grundsätzlich Sache des kündigenden Arbeitgebers.

2.7 Betriebsratsanhörung

- Besteht ein Betriebsrat, muss dieser gemäß § 102 BetrVG vor jeder Kündigung angehört werden. Eine ohne ordnungsgemäße Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- Ob in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat besteht und welche Gründe ihm mitgeteilt wurden, ist offen. Im Kündigungsschutzverfahren kann die ordnungsgemäße Anhörung überprüft werden.

2.8 Dreiwöchige Klagefrist

- Nach § 4 Satz 1 KSchG muss die Unwirksamkeit einer schriftlichen Kündigung grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang durch Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG grundsätzlich als wirksam, selbst wenn erhebliche Wirksamkeitsmängel vorliegen.
- Falls Ihnen das unterschriebene Kündigungsschreiben am 13. Oktober 2026 zugegangen ist, würde die Dreiwochenfrist grundsätzlich mit Ablauf des 3. November 2026 enden. Diese Berechnung setzt voraus, dass „gestern“ tatsächlich der 13. Oktober 2026 war und das Schreiben an diesem Tag rechtlich zugegangen ist.
- Auch wenn die Kündigung nur mündlich erklärt wurde oder ein Formfehler vermutet wird, ist es aus Vorsichtsgründen sinnvoll, die gerichtliche Klärung innerhalb der Dreiwochenfrist einzuleiten. Eine nachträgliche Klagezulassung nach § 5 KSchG ist nur unter engen Voraussetzungen möglich.

2.9 Abfindung

- Ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf Abfindung entsteht nicht allein aufgrund einer unwirksamen oder angegriffenen Kündigung. Häufig wird eine Abfindung im Rahmen eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs vereinbart, um den Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu beenden.
- § 1a KSchG begründet unter bestimmten Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch bei einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung, wenn der Arbeitgeber dies im Kündigungsschreiben ausdrücklich anbietet und keine Klage erhoben wird. Diese Regelung passt nach den bisherigen Angaben nicht zu einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung.
- Eine gerichtliche Auflösung gegen Abfindung kann unter den Voraussetzungen der §§ 9 und 10 KSchG in Betracht kommen. Hierfür genügt nicht allein der Wunsch nach einer Abfindung; es müssen die gesetzlichen Auflösungsvoraussetzungen vorliegen.

- Bei Vergleichsverhandlungen wird teilweise ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr als unverbindlicher Orientierungswert verwendet. Bei acht Jahren und 5.800 Euro Monatsbrutto ergäbe dies rechnerisch 23.200 Euro brutto. Dies ist weder ein gesetzlicher Anspruch noch eine verlässliche Prognose; Verhandlungslage, Kündigungsrisiko, Position, Vergütung, Kündigungsfrist und wirtschaftliche Interessen können zu deutlich anderen Ergebnissen führen.

2.10 Vergütung und Annahmeverzug

- Wird die Kündigung später als unwirksam beurteilt, kann grundsätzlich ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 615 BGB entstehen. Dabei können anderweitiger Verdienst und unter bestimmten Voraussetzungen böswillig unterlassener Verdienst anzurechnen sein; § 11 KSchG ist zu beachten.
- Deshalb sollten Sie Ihre Arbeitskraft vorsorglich nachweisbar anbieten, soweit dies im Einzelfall sinnvoll ist, und sich ernsthaft um zumutbare Beschäftigung bemühen. Die genaue Form eines Arbeitsangebots und der Umgang mit Bewerbungsbemühungen sollten angesichts der finanziellen Bedeutung anwaltlich abgestimmt werden.

WAS DAS FÜR SIE IN DER PRAXIS BEDEUTET

Nach den bisherigen Angaben bestehen erhebliche Ansatzpunkte gegen die fristlose Kündigung, insbesondere wegen der fehlenden Abmahnung, Ihrer langen Betriebszugehörigkeit und der noch ungeklärten Schwere der privaten E-Mail-Nutzung. Die Wirksamkeit hängt jedoch entscheidend vom konkreten Umfang des Verhaltens, den betrieblichen Regeln, der Form der Kündigung, einer möglichen Betriebsratsanhörung und der Einhaltung der Zweiwochenfrist ab. Ein Abfindungsanspruch besteht nicht automatisch, eine Abfindung kann aber Gegenstand von Vergleichsverhandlungen werden.

03 Nächste Schritte

01 ☐ Halten Sie sofort fest, wann, wo und auf welche Weise die Kündigung erklärt wurde und wann Sie ein etwaiges Kündigungsschreiben tatsächlich erhalten haben. Bewahren Sie Schreiben und Umschlag im Original auf und fertigen Sie Kopien oder Fotos an.

02 ☐ Lassen Sie kurzfristig prüfen, ob die Kündigung schriftlich, eigenhändig unterschrieben und von einer vertretungsberechtigten Person erklärt wurde. Eine Zurückweisung nach § 174 BGB kann nur unverzüglich erfolgen und sollte nicht ohne Prüfung der Vollmachtssituation erklärt werden.

03 ☐ Reichen Sie spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht ein, wenn die Kündigung angegriffen werden soll. Bei einem Zugang am 13. Oktober 2026 wäre der reguläre Fristablauf grundsätzlich der 3. November 2026.

04 ☐ Beachten Sie, dass ein Widerspruchsschreiben an den Arbeitgeber, interne Gespräche oder Vergleichsverhandlungen die Klagefrist nicht hemmen und eine Kündigungsschutzklage nicht ersetzen.

05 ☐ Melden Sie sich nach § 38 SGB III grundsätzlich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des kurzfristigen Beschäftigungsendes arbeitsuchend. Spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung ist zusätzlich die Arbeitslosmeldung erforderlich, damit keine vermeidbaren Nachteile beim Arbeitslosengeld entstehen.

06 ☐ Teilen Sie der Agentur für Arbeit mit, dass Sie die fristlose Kündigung bestreiten. Da eine arbeitgeberseitig behauptete Pflichtverletzung eine Sperrzeitprüfung nach § 159 SGB III auslösen kann, sollten Sie den Sachverhalt wahrheitsgemäß und mit Unterlagen darstellen.

07 ☐ Sichern Sie Arbeitsvertrag, Nachträge, Zielvereinbarungen, Gehaltsabrechnungen, Bonusregelungen, Betriebsvereinbarungen, IT- und E-Mail-Richtlinien, frühere Beurteilungen sowie mögliche Nachweise über eine betriebliche Duldung privater Nutzung.

08 ☐ Dokumentieren Sie, soweit rechtmäßig möglich, Umfang und Anlass der privaten E-Mails sowie mögliche Zeugen. Greifen Sie nicht unbefugt auf Unternehmenssysteme zu und nehmen Sie keine Geschäftsgeheimnisse, Kundendaten oder fremden personenbezogenen Daten an sich.

09 ☐ Klären Sie, ob ein Betriebsrat besteht, ob er vor Ausspruch der Kündigung angehört wurde und ob die Kündigung ausschließlich fristlos oder zusätzlich hilfsweise ordentlich erklärt wurde.

10 ☐ Bieten Sie Ihre Arbeitsleistung gegebenenfalls nachweisbar an und dokumentieren Sie Bewerbungsbemühungen. Die konkrete Form sollte anwaltlich geprüft werden, weil

11 ☐ Unterschreiben Sie keinen Aufhebungsvertrag, Abwicklungsvertrag, Klageverzicht, Vergleich oder Erledigungstext ohne Prüfung. Solche Erklärungen können Kündigungsschutz, Abfindung, Vergütungsansprüche und Arbeitslosengeld beeinflussen.

Erfolgsaussichten und Handlungsoptionen

OPTION 1 AUFWAND

Kündigungsschutzklage und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

Mittel

VORTEILE

Die Kündigung wird gerichtlich überprüft; bei Unwirksamkeit besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich fort und Annahmeverzugsvergütung kann in Betracht kommen.

NACHTEILE

Das Verfahren kann die Zusammenarbeit belasten; Vergütungsansprüche hängen unter anderem von Anrechnungsfragen ab.

Rechtliche Einschätzung: Aufgrund der fehlenden Abmahnung und der achtjährigen Beschäftigungsdauer erscheint eine gerichtliche Überprüfung gut begründbar. Entscheidend bleiben Art und Umfang der E-Mail-Nutzung sowie mögliche besondere Pflichtverletzungen.

OPTION 2 AUFWAND

Kündigungsschutzklage mit Vergleichsverhandlungen

Mittel

VORTEILE

Eine einvernehmliche Beendigung kann Abfindung, Beendigungszeitpunkt, Freistellung, Resturlaub, Bonusfragen und Arbeitszeugnis verbindlich regeln.

NACHTEILE

Es besteht kein Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einen Vergleich oder eine bestimmte Abfindung akzeptiert. Steuerliche Folgen und Auswirkungen auf Arbeitslosengeld müssen berücksichtigt werden.

Rechtliche Einschätzung: Vergleichsverhandlungen sind in Kündigungsschutzverfahren üblich. Die Verhandlungsposition hängt wesentlich davon ab, wie groß das Prozessrisiko des Arbeitgebers und wie stark Ihr Interesse an einer Rückkehr ist.

OPTION 3 AUFWAND

Außergerichtliche Klärung ohne rechtzeitige Klage

Niedrig

VORTEILE

Zunächst geringerer formaler Aufwand und möglicherweise schnelle Verständigung.

NACHTEILE

Die Dreiwochenfrist läuft grundsätzlich weiter. Ohne rechtzeitige Klage kann die Kündigung nach § 7 KSchG als wirksam gelten, wodurch Ihre Verhandlungsposition erheblich geschwächt wird.

Rechtliche Einschätzung: Gespräche können parallel sinnvoll sein, ersetzen aber regelmäßig nicht die fristgerechte Kündigungsschutzklage.

Mögliche Gegenargumente und Vorbereitung einer anwaltlichen Beratung

1 Der Arbeitgeber könnte behaupten, die private E-Mail-Nutzung sei umfangreich, ausdrücklich untersagt, sicherheitsgefährdend oder mit einer Manipulation der Arbeitszeit verbunden gewesen. Relevant sind konkrete Nutzungszeiten, Inhalte, Richtlinien, Schulungen, technische Protokolle und die bisherige betriebliche Praxis.

2 Der Arbeitgeber könnte sich darauf berufen, dass Sie als Vertriebsleiter eine besondere Vertrauens- und Vorbildstellung hatten und deshalb keine Abmahnung erforderlich gewesen sei. Zu klären sind Ihre tatsächlichen Befugnisse, Ihr Verantwortungsbereich, frühere Beanstandungen und die Schwere des Vorwurfs.

3 Für die anwaltliche Prüfung sind insbesondere das Original der Kündigung, der Arbeitsvertrag, die Stellenbeschreibung, IT-Richtlinien, Informationen über den Betriebsrat, der genaue Zugangstag und mögliche Erkenntnisse zum Zeitpunkt der Kenntnis des Arbeitgebers erforderlich.

4 Wirtschaftliche Risiken ergeben sich aus möglichen Anwaltskosten, einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, einem möglichen Verlust von Bonusansprüchen und dem Risiko, dass Annahmeverzugslohn nicht vollständig zugesprochen wird. In der ersten arbeitsgerichtlichen Instanz trägt jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten grundsätzlich selbst, § 12a ArbGG.

5 Offen ist insbesondere, ob die Kündigung schriftlich erfolgte, ob sie hilfsweise ordentlich erklärt wurde, wie viele private E-Mails betroffen sind, ob private Nutzung untersagt war, ob ein Betriebsrat besteht und ob Sie eigenständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnisse besitzen.

Für eine genaue Prüfung Ihres Einzelfalls empfiehlt es sich, einen Anwalt zu konsultieren, den Sie auf der Plattform rechtsanwalt.com finden. Dieses Dokument bietet eine strukturierte Grundlage für die Besprechung Ihres Anliegens mit einem Rechtsanwalt. Wenn Sie ihm die Ersteinschätzung vorab zukommen lassen, kann dies die Vorbereitung erleichtern und Missverständnisse vermeiden. Für eine erste persönliche Rechtsberatung steht Ihnen unsere Anwaltshotline zur Verfügung.

04 Musterschreiben zur weiteren Verwendung

Ein allgemeines Schreiben zur Bestätigung des Kündigungszugangs, zur Zurückweisung der Vorwürfe und zum Angebot der Arbeitsleistung kann als zusätzliche Dokumentation sinnvoll sein. Es ersetzt jedoch keinesfalls die Kündigungsschutzklage und hemmt die Dreiwochenfrist nicht. Vor der Verwendung sollte insbesondere geprüft werden, ob zusätzliche Erklärungen zur Vertretungsmacht, zur Freistellung oder zu Annahmeverzugsansprüchen erforderlich sind.

[Vorname Nachname]
[Anschrift]
[Postleitzahl Ort]

[Name des Arbeitgebers]
[Anschrift]
[Postleitzahl Ort]

[Ort], [Datum]

Kündigung vom [Datum], zugegangen am [Datum]

Sehr geehrte Damen und Herren,

am [Datum] ist mir eine Kündigung meines Arbeitsverhältnisses zugegangen beziehungsweise wurde mir gegenüber eine Kündigung erklärt.

Die gegen mich erhobenen Vorwürfe und die Wirksamkeit der Kündigung bestreite ich. Insbesondere bitte ich um konkrete Mitteilung, welches Verhalten mir nach Zeitpunkt, Umfang und Art vorgeworfen wird. Soweit ein Betriebsrat besteht, bitte ich außerdem um Mitteilung, ob und wann dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört wurde.

Ich biete meine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung weiterhin ordnungsgemäß an. Bitte teilen Sie mir schriftlich mit, ob und wann ich meine Tätigkeit wieder aufnehmen soll. Soweit Sie mich nicht beschäftigen, behalte ich mir die Geltendmachung meiner Vergütungs- und sonstigen Rechte vor.

Bitte übersenden Sie mir außerdem die noch ausstehenden Abrechnungen und die erforderlichen Arbeitspapiere. Dieses Schreiben enthält weder ein Anerkenntnis der Kündigung noch einen Verzicht auf Rechte oder Ansprüche.

Unabhängig von diesem Schreiben werde ich die gesetzlichen Fristen, insbesondere die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, gesondert beachten.

Mit freundlichen Grüßen

[Vorname Nachname]

Dieses Musterschreiben dient nur als Orientierung und ersetzt keine individuelle anwaltliche Beratung.

05 Hinweise und häufige Fragen

Vielen Dank für Ihre Anfrage. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in Ihrer rechtlichen Angelegenheit.

Persönliche anwaltliche Beratung

ANWALTSHOTLINE

Telefonische Rechtsberatung

34,99 € / 15 Min.

Ein Rechtsanwalt ruft Sie zurück – zum Festpreis.

SCHRIFTLICHE BERATUNG

Antwort eines Rechtsanwalts

99 €

Ihre Frage, schriftlich beantwortet von einem Anwalt.

ANWALTSSUCHE

Anwalt vor Ort finden

Passende Kanzleien für Arbeitsrecht in Ihrer Nähe:

rechtsanwalt.com/anwaltssuche →

*alle Preise inkl. MwSt.

Häufig gestellte Fragen

Wie lange dauert ein entsprechendes Verfahren durchschnittlich?

Eine belastbare Dauer lässt sich ohne Kenntnis des zuständigen Arbeitsgerichts und des Verfahrensverlaufs nicht angeben. Der erste Gütetermin findet häufig relativ zeitnah statt; endet das Verfahren nicht durch Vergleich, können Kammertermin, Beweisaufnahme und mögliche Rechtsmittel die Dauer erheblich verlängern.

Muss ich persönlich erscheinen?

Vor dem Arbeitsgericht können Sie sich in erster Instanz selbst vertreten oder einen Rechtsanwalt beauftragen. Das Gericht kann Ihr persönliches Erscheinen anordnen, insbesondere zum Gütetermin oder zur Sachverhaltsaufklärung; einer solchen Anordnung ist grundsätzlich Folge zu leisten.

Welche Kosten können entstehen?

Möglich sind Gerichts- und Anwaltskosten. In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht trägt jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten grundsätzlich selbst, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, § 12a ArbGG. Die Höhe richtet sich insbesondere nach dem Streitwert; bei einer Bestandsschutzklage wird nach § 42 Abs. 2 GKG regelmäßig höchstens das Arbeitsentgelt eines Vierteljahres zugrunde gelegt, bei 5.800 Euro Monatsbrutto also grundsätzlich bis zu 17.400 Euro für den Kündigungsantrag. Weitere Zahlungs- oder Zeugnisanträge können den Streitwert erhöhen.

Welche zusätzlichen Risiken sollten berücksichtigt werden?

Zu beachten sind insbesondere die dreiwöchige Klagefrist, mögliche Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld, die Anrechnung anderweitigen Verdienstes, offene Bonus- oder Provisionsansprüche, der Umgang mit Resturlaub und Freistellung sowie mögliche Datenschutz- und Geheimhaltungsfragen. Ein Vergleich kann außerdem steuerliche und sozialrechtliche Folgen haben, die vor Abschluss geprüft werden sollten.

WICHTIGER HINWEIS

Diese Ausarbeitung wurde automatisch durch künstliche Intelligenz erstellt und nicht durch einen Rechtsanwalt geprüft. Sie stellt eine unverbindliche rechtliche Ersteinschätzung dar und kann Fehler enthalten.

Sie ersetzt keine individuelle anwaltliche Rechtsberatung. Insbesondere bei drohenden Fristversäumnissen, erheblichen wirtschaftlichen Risiken oder der Abgabe rechtlich verbindlicher Erklärungen empfiehlt sich eine anwaltliche Prüfung.

Auch anwaltliche Auskünfte können überprüfungsbedürftig sein. LexBot kann dabei helfen, rechtliche Zusammenhänge besser zu verstehen und Fragen für ein weiteres Beratungsgespräch vorzubereiten.

ArenoNet GmbH
Brucknerstr. 27 · 81677 München
info@rechtsanwalt.com · www.rechtsanwalt.com

UNSERE MARKEN
LexBot ACCESS TO LAW. NOW!
rechtsanwalt.com Besser beraten.
DEUTSCHE RECHTSANWALTSHOTLINE