

BABS

Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

Kündigung erhalten: Was tun?

DE

DEINE ARBEIT.
DEINE RECHTE.

Beratung

Doradztwo

Poradenství

Counselling

Consiliere

Tanácsadás

Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien (Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden) unter bestimmten Voraussetzungen vor Ablauf des Arbeitsvertrages beendet werden. Die Kündigung ist rechtsgültig, wenn die Bedingungen nach dem Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen eingehalten werden.

Form der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung, Kündigung per E-Mail oder SMS ist nicht zulässig! Als schriftliche Kündigung gilt ein ausgedrucktes und per Post gesendetes Dokument. Ein nachweislicher Zugang der Kündigung ist zwingend notwendig, daher ist bei Kündigung durch den Arbeitnehmenden eine Zustellung per Einschreiben zu empfehlen. Die Kündigung muss eigenhändig unterschrieben werden. Eine Kündigung in digitaler Form ist unwirksam.

Datum

Das Datum, wann die Kündigung ausgesprochen wurde, ist sehr wichtig. Eine rückwirkende Kündigung ist nicht möglich.

Kündigungsschutz

Gemäß Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmenden, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Eine Kündigung durch den Arbeitgebenden ist gemäß allgemeinem Kündigungsschutz

nur sozial gerechtfertigt, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmenden (z. B. mangelnde Eignung), Gründe im Verhalten des Arbeitnehmenden (z. B. Arbeitsverweigerung, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit) oder dringende betriebliche Gründe vorliegen. Für einige Gruppen besteht ein besonderer Kündigungsschutz (z.B. das Erfordernis der Zustimmung von Behörden oder der Ausschluss der ordentlichen Kündigung): Schwerbehinderte, während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung, während der Elternzeit (Erziehungsurlaub, Elternkarenz), Betriebsräte, Auszubildende, Personen in Pflegezeit, Inhaber politischer Wahlämter. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat gebildet wurde, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören.

Eine Kündigung durch Arbeitnehmende ist ohne Angabe des Kündigungsgrundes wirksam!

Kündigungsfristen laut Bürgerlichem Gesetzbuch (§ 622 BGB)

Nach dem Gesetz gelten folgende Kündigungsfristen für die Arbeitgebenden:

- Während der Probezeit (max. 6 Monate) – 2 Wochen, bei einem entsprechenden Tarifvertrag kann diese auch kürzer sein
- Nach der Probezeit – 4. Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats (KM)
- Nach 2 Jahren – 1 Monat zum Ende eines KM
- Nach 5 Jahren – 2 Monate zum Ende eines KM
- Nach 8 Jahren – 3 Monate zum Ende eines KM
- Nach 10 Jahren – 4 Monate zum Ende eines KM
- Nach 12 Jahren – 5 Monate zum Ende eines KM
- Nach 15 Jahren – 6 Monate zum Ende eines KM
- Nach 20 Jahren – 7 Monate zum Ende eines KM

Die Kündigungsfrist läuft ab dem Moment, ab dem das Kündigungsschreiben zugestellt wurde. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, das Kündigungsschreiben per Einschreiben zu senden oder unter Anwesenheit von Zeugen zu übergeben. Die Kündigung muss von der Gegenpartei nicht bestätigt werden. Wenn Arbeitnehmende kündigen, muss nicht gewartet werden, bis durch die Arbeitgebenden die Kündigung unterzeichnet oder akzeptiert wird. Die Kündigungsfrist läuft ab dem Moment der Zustellung. Dasselbe gilt bei der Kündigung durch Arbeitgebende. Soweit die Kündigung nicht aus anderen Gründen ungerechtfertigt ist, die Kündigungsfrist eingehalten und keine Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen ab Erhalt der Kündigung erhoben wurde, ist die Kündigung wirksam. Falls die Kündigung die obengenannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist sie ungültig und du musst unverzüglich die Arbeit wieder aufnehmen. Falls im Arbeitsvertrag andere Kündigungsfristen vereinbart sind, richtet man sich nach dem so genannten Günstigkeitsprinzip. Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass im Fall, in dem mehrere Rechtsnormen anwendbar sind, die Rechtsnorm gilt, die für den betroffenen Arbeitnehmenden günstiger ist.

Vertragsstrafe bei der Kündigung

Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmenden kann eine Vertragsstrafe fällig werden. Arbeitgebende können die Vertragsstrafe von Arbeitnehmenden allerdings nur verlangen, wenn dies im Arbeitsvertrag (eventuell Tarifvertrag) vereinbart wurde, wenn sie angemessen ist und sie die Arbeitnehmenden nicht unangemessen benachteiligt.

Kündigungsfristen

Kündigungsfristen laut Tarifverträgen

Im Tarifvertrag können abweichende Regelungen vereinbart werden. Ein Tarifvertrag enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche Fragen regeln und die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festlegen. Tarifverträge haben verschiedene Geltungsbereiche. Es gibt Firmen- oder Haustarifverträge, in denen die Arbeitgebenden selbst Tarifvertragsparteien sind und der Vertrag nur für einen bestimmten Betrieb gültig ist. Dann gibt es Tarifverträge, die innerhalb einer Tarifgemeinschaft abgeschlossen wurden, z. B. zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Dieser Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis dann, wenn Arbeitgebende Mitglieder des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind und wenn die Arbeitnehmenden Gewerkschaftsmitglieder sind. Dann gibt es allgemeinverbindliche Tarifverträge, die für eine bestimmte Branche und für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in der Branche gelten. Die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages erklärt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 5 TVG). Dazu gibt es noch Tarifverträge, die nur in bestimmten Bundesländern gelten. Für weitere Informationen zum Thema Tarifvertrag kannst du dich an die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen oder an deine Gewerkschaft wenden.

Folgende Beispiele stellen die Unterschiede zwischen gesetzlichen Kündigungsfristen und tarifvertraglichen Kündigungsfristen vor.

Kündigungsfristen – Gebäudereinigung

Der Tarifvertrag regelt die Besonderheiten der Branche Gebäudereinigung und ist allgemeinverbindlich. Er gilt für alle Beschäftigten in der Branche Gebäudereinigung. Das Arbeitsverhältnis in der Branche Gebäudereinigung kann beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (auch nach Beendigung der Probezeit).

Innerhalb der ersten zwei Wochen nach Einstellung kann die Kündigung unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen. In der Zeit zwischen dem 1. November und dem 31. März haben Arbeitgebende die Möglichkeit, Arbeitnehmenden unter Einhaltung der Kündigungsfrist von einem Arbeitstag aufgrund von Witterungseinwirkung zu kündigen. Das ist jedoch nur möglich, wenn die Beschäftigten nicht anderweitig im Betrieb eingesetzt werden können. Dieser Fall muss mit dem Betriebsrat besprochen werden und betroffene Arbeitnehmende haben ein Recht auf Wiedereinstellung.

Kündigungsfristen – Zeitarbeit

In der Branche Zeitarbeit ist am 1. Januar 2026 das neue GVP-Tarifwerk in Kraft getreten. Die Tarifverträge Zeitarbeit DGB/GVP ersetzen damit die bisherigen iGZ- und BAP-Tarifverträge vollständig und schaffen nunmehr ein einheitliches tarifliches Fundament für die Branche.

Kündigungsfristen nach GVP-Tarifvertrag

In den ersten drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Nach Vollendung des dritten bis Vollendung des sechsten Monats kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsver-

traglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellungen gelten Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmenden, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgebenden standen. Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgebenden oder die Arbeitnehmenden beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse. Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

Kündigungsfristen – Baugewerbe

Das Arbeitsverhältnis kann während der ersten sechs Monate beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von sechs Werktagen gekündigt werden. Nach sechsmonatiger Dauer oder nach Übernahme aus einem Berufsausbildungsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von zwölf Werktagen gekündigt werden.



Hinweis: Als Werktage gelten Montag bis Samstag. Die Kündigungsfrist für die Arbeitgebenden erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen

3 Jahre bestanden hat – auf 1 Monat zum Monatsende,
5 Jahre bestanden hat – auf 2 Monate zum Monatsende,
8 Jahre bestanden hat – auf 3 Monate zum Monatsende,
10 Jahre bestanden hat – auf 4 Monate zum Monatsende,
12 Jahre bestanden hat – auf 5 Monate zum Monatsende,
15 Jahre bestanden hat – auf 6 Monate zum Monatsende,
20 Jahre bestanden hat – auf 7 Monate zum Monatsende.

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

Außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB), z. B. Arbeitsverweigerung, Diebstahl usw. **Der außerordentlichen Kündigung muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen.** Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die kündigungsberechtigte Person von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. **Die kündigende Person muss den betroffenen Arbeitnehmenden auf Verlangen den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen.**

Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag oder Auflösungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei dieser Vereinbarung müssen die Parteien die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht einhalten – im Aufhebungsvertrag wird das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. **Der Aufhebungsvertrag verlangt im Unterschied zu einer Kündigung eine Zustimmung von beiden Parteien – Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.** Der Aufhebungsvertrag ist nur gültig, wenn er von beiden Parteien unterzeichnet wurde. **Der Aufhebungsvertrag muss schriftlich erfolgen.** Der Aufhebungsvertrag kann für Arbeitnehmende bestimmte Vorteile sowie auch Nachteile haben. Der Aufhebungsvertrag ist für Beschäftigte ein gutes Instrument,

wenn die Kündigungsfristen aus verschiedenen Gründen nicht eingehalten werden können, z. B. wenn eine neue Beschäftigung noch vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgenommen werden möchte. Arbeitnehmende sollten den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnen, wenn noch kein neues Arbeitsverhältnis sicher ist. Nach Abschluss des Aufhebungsvertrages muss mit einer Sperrzeit von 12 Wochen bei der Agentur für Arbeit gerechnet werden. Da der Aufhebungsvertrag die Zustimmung der Arbeitnehmenden verlangt, gleicht er bei der Agentur für Arbeit der Kündigung durch die Arbeitnehmenden. Während der Sperrzeit erhält man kein Arbeitslosengeld, danach ist die Anspruchsdauer um 25 Prozent gemindert. Während der Sperrzeit besteht kein Anspruch auf eine Krankenversicherung! Arbeitnehmende müssen sich in dieser Zeit privat krankenversichern.

Kündigung und Arbeitslosmeldung

Nach § 38 Abs. 1 SGB III müssen sich Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit melden. Bei einer Kündigungsfrist von weniger als 3 Monaten müssen sich Arbeitnehmende innerhalb von drei Tagen bei der Agentur für Arbeit melden.

Kündigung und Krankenversicherung

In Deutschland dürfen Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden während der Arbeitsunfähigkeit kündigen. Bei Kündigung während einer Krankheit müssen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsfristen eingehalten werden. Gemäß § 19 SGB V besteht Anspruch auf Leistungen noch für einen Monat nach Kündigung,

auch wenn keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit sind Versicherte, denen im Ausland ein Krankenschein ausgestellt wurde (z. B. Grenzpendelnde, Urlaubende) verpflichtet, innerhalb von sieben Tagen ihre Krankenkasse darüber zu informieren und die Krankenscheine abzugeben. Wenn du dieser Pflicht nachkommst, kannst du Leistungen der Krankenkasse bis zu 78 Wochen nach Kündigung beziehen. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent von deinem letzten Bruttolohn. Falls du dieser Pflicht nicht nachkommst, wirst du von der Krankenkasse automatisch als privatversichert registriert und musst die Krankenversicherungsbeiträge selbst bezahlen.

Kündigungsschutzklage

Halten Arbeitnehmende eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann binnen einer Woche nach Erhalt der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat (falls vorhanden) eingelegt werden. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit den Arbeitgebern herbeizuführen (§ 3 KSchG).

Wollen Arbeitnehmende geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Feststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Haben Arbeitnehmende Einspruch beim Betriebsrat eingelegt, so soll der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt werden (§ 4 KSchG). Andere Gründe, warum eine Kündigung ungültig sein kann, sind z. B.: falsche Form der Kündigung (mündlich, per E-Mail), Arbeitnehmende sind Betriebsratsmitglieder, Schwangerschaft, Vorlage einer Behinderteneigen-

schaft (und der besondere Kündigungsschutz wurde nicht eingehalten), Arbeitnehmende wurden ohne Abmahnung fristlos gekündigt, obwohl die Voraussetzungen nicht vorlagen usw. Die Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht kann jeder Arbeitnehmende selbst bei den Rechtsantragstellen einreichen (1. Instanz). Hier helfen die Rechtspfleger*innen bei der Stellung eines Antrages oder auch bei Erhebung einer Klage (hier gibt es aber keinerlei Rechtsberatung). Wird gegen die Entscheidung in 1. Instanz vorgegangen, müssen sich Arbeitnehmende durch einen Rechtsbeistand anwaltlich vertreten lassen.

Kontakte zu den jeweils zuständigen Arbeitsgerichten findest du unter:
www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm

Arbeitnehmende, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, haben nach drei Monaten der Mitgliedschaft Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Vertretung vor dem Arbeitsgericht.

Mehr Informationen zum Thema Gewerkschaften findest du unter: **www.sachsen.dgb.de**.

Weitere Informationen, Kontaktdaten und Sprechzeiten findest du auf unserer Website **www.babs-online.eu**.

Haftungsausschluss:

Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.

Herausgeber:

IGR ELAN e.V. – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen (BABS)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs-online.eu

Stand: Mai 2026

Gestaltung/Satz: Ö GRAFIK agentur für marketing und design



www.babs-online.eu

Beratung



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

