

Muss in deiner Kündigung überhaupt ein Grund stehen?

Warum ein leeres Kündigungsschreiben trotzdem wirksam sein kann und wann nicht

Du bekommst eine Kündigung und nirgendwo steht, warum. Viele glauben dann, das Schreiben sei automatisch ungültig. Das stimmt so nicht.

Bei einer ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Grund angeben. Das fehlende Wort über das Warum macht die Kündigung allein noch nicht unwirksam.

Trotzdem heißt das nicht, dass du machtlos bist. Ob die Kündigung wirklich rechtmäßig ist, entscheidet am Ende das Arbeitsgericht und dafür gibt es eine harte Frist.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 4 KSchG

Wer gegen eine Kündigung vorgehen will, muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Versäumst du die Frist, gilt die Kündigung als wirksam, egal wie unfair sie war.

§ 1 KSchG

Eine Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, also durch Gründe in der Person, im Verhalten oder durch betriebliche Erfordernisse getragen werden. Ob das der Fall ist, prüft das Gericht, nicht das Kündigungsschreiben selbst.

§ 626 Abs. 2 S. 3 BGB

Bei einer außerordentlichen, also fristlosen Kündigung kannst du verlangen, dass dir der Arbeitgeber die Kündigungsgründe unverzüglich schriftlich mitteilt.

§ 22 Abs. 3 BBiG

In einem Berufsausbildungsverhältnis muss die Kündigung nach der Probezeit zwingend schriftlich begründet werden, sonst ist sie unwirksam.

§ 17 MuSchG / § 18 BEEG

In Schwangerschaft und Elternzeit ist eine Kündigung nur ausnahmsweise und nach behördlicher Zulässigkeitserklärung möglich, in der dann auch der zulässige Grund genannt wird.

§ 623 BGB

Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Eine Kündigung per WhatsApp, E-Mail oder mündlich ist unwirksam.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Notiere dir sofort das genaue Datum, an dem die Kündigung bei dir angekommen ist, denn ab da läuft die Drei-Wochen-Frist.
- ☐ Bewahre den Briefumschlag und das Schreiben im Original auf und mache zur Sicherheit ein Foto.
- ☐ Prüfe, ob die Kündigung handschriftlich unterschrieben und in Papierform vorliegt.
- ☐ Melde dich rechtzeitig arbeitssuchend bei der Agentur für Arbeit, um keine Sperrzeit zu riskieren.
- ☐ Suche dir innerhalb der drei Wochen anwaltliche oder gewerkschaftliche Beratung, nicht erst danach.
- ☐ Unterschreibe keinen Aufhebungsvertrag und keine Empfangsbestätigung mit Zusätzen, ohne sie geprüft zu haben.
- ☐ Schreibe dir auf, ob du in Ausbildung, Schwangerschaft oder Elternzeit bist, denn dann gelten Sonderregeln.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Liegt die Kündigung schriftlich und mit Originalunterschrift vor?
- 2 An welchem Tag genau ist sie bei dir angekommen?
- 3 Arbeiten in deinem Betrieb in der Regel mehr als zehn Personen?
- 4 Bist du länger als sechs Monate dort beschäftigt?
- 5 Handelt es sich um eine ordentliche oder eine fristlose Kündigung?
- 6 Gehörst du zu einer besonders geschützten Gruppe, etwa Schwangerschaft, Elternzeit oder Schwerbehinderung?
- 7 Wurde bei einer fristlosen Kündigung verlangt, dir die Gründe schriftlich mitzuteilen?
- 8 Gibt es in deinem Betrieb einen Betriebsrat, der vorher hätte angehört werden müssen?

Typische Fehler von Betroffenen

- ✗ Zu glauben, eine Kündigung ohne genannten Grund sei automatisch unwirksam und deshalb nichts zu tun.
- ✗ Die Drei-Wochen-Frist verstreichen zu lassen, weil man erst in Ruhe nachdenken will.
- ✗ Vorschnell einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, um den Streit zu vermeiden.
- ✗ Die Kündigung anzunehmen, obwohl sie nur per E-Mail oder Messenger kam.
- ✗ Den besonderen Schutz in Schwangerschaft, Elternzeit oder Ausbildung gar nicht erst zu prüfen.
- ✗ Sich nicht rechtzeitig arbeitssuchend zu melden und so eine Sperrzeit zu riskieren.

Schritt für Schritt

- 1 Behandle den Tag des Zugangs als Tag null und zähle die drei Wochen ab dann genau durch.
- 2 Lass die Kündigung möglichst sofort von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder deiner Gewerkschaft prüfen.
- 3 Erhebe im Zweifel fristwährend Kündigungsschutzklage, das hält dir alle Möglichkeiten offen.
- 4 Sammle Belege zu deiner Beschäftigung, Betriebsgröße und besonderen Schutzgründen.
- 5 Verhandle erst über Abfindung oder Aufhebung, wenn deine Rechtsposition geklärt ist.
- 6 Bleibe ruhig und sachlich gegenüber dem Arbeitgeber, alles Wichtige läuft jetzt über die Frist und das Gericht.

Wichtig zum Schluss

Ein fehlender Grund im Kündigungsschreiben sagt überhaupt nichts darüber aus, ob die Kündigung wirklich rechtmäßig ist, entscheidend ist die Drei-Wochen-Frist. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 67, Stichwort GRUND.