

Deine Klage einreichen und dich selbst vertreten

Dieser Leitfaden erklärt den üblichen Ablauf einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz: vom fertigen Schriftsatz bis zur Güteverhandlung und den möglichen nächsten Schritten. Er richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren eigenen Rechtsstreit führen möchten.

Der nächste Schritt ist die rechtzeitige Einreichung. Das Erstellen oder Herunterladen des Dokuments wahrt keine Frist. Bei einer schriftlichen Kündigung gilt grundsätzlich eine Dreiwochenfrist ab Zugang (§ 4 KSchG). Prüfe den Eingang beim zuständigen Gericht, statt allein auf den Versand zu vertrauen.

Du kannst deinen eigenen Rechtsstreit in erster Instanz grundsätzlich selbst führen (§ 11 Abs. 1 ArbGG). Das Gericht erörtert die Sache und gibt erforderliche Hinweise, vertritt aber keine Partei. Selbstvertretung ist eine Möglichkeit; bei schwierigen oder wirtschaftlich bedeutsamen Fragen kannst du zusätzlich unabhängige Beratung in Anspruch nehmen.

So findest du dich im Leitfaden zurecht

- 2 Schriftsatz prüfen und einreichen
- 3 Ladung und Vorbereitung
- 4 Kosten und Abfindung einordnen
- 5 Ablauf der Güteverhandlung
- 6 Vergleich sorgfältig prüfen
- 7 Mit typischen Situationen umgehen
- 8 Ohne Einigung und bei Klagerücknahme
- 9 Nach dem Termin und weitere Ansprüche
- 10 Checkliste und amtliche Quellen

Allgemeine Verfahrensinformation, Stand 14. Oktober 2026. Dieser Leitfaden prüft weder deinen Einzelfall noch deinen Schriftsatz, berechnet keine individuell verbindlichen Fristen und enthält keine Erfolgsgarantie. Die tatsächliche Ladung, gerichtliche Hinweise und gesetzliche Regeln sind maßgeblich.

Den Schriftsatz vorbereiten und einreichen

Den gesamten Text lesen

Prüfe Namen und Anschriften, die genaue Arbeitgeber-Vertragspartei, Gerichtsbezeichnung, Beschäftigungsbeginn und alle Kündigungen. Stimmen Art, Briefdatum, Zugangstag und genannter Beendigungstermin? Bei mehreren Schreiben müssen die betroffenen Erklärungen im Antrag erkennbar sein. Ein Briefdatum ersetzt den Zugang nicht. Markiere unbekannte oder widersprechende Angaben und kläre sie vor einer endgültigen Verwendung.

Lies insbesondere die Anträge und die tatsächliche Begründung. Eine Kündigungsschutzklage richtet sich grundsätzlich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses; sie ist nicht automatisch eine Klage auf Abfindung. Bei Änderungskündigung, Befristung, Insolvenz, Auslandsbezug oder bereits laufendem Verfahren können andere Beteiligte oder Anträge erforderlich sein. Die Entwurfskennzeichnung der Testversion ersetzt keine fachliche Prüfung.

Papierausfertigung und Anlagen

Wenn du als unvertreter Arbeitnehmer auf Papier einreichst, drucke den geprüften Schriftsatz vollständig aus und unterschreibe die Klageschrift eigenhändig am Ende. Ordne die Kopien der genannten Anlagen mit den passenden Bezeichnungen K1, K2 usw. bei. Der Assistent fügt hochgeladene Dateien nicht automatisch an. Bewahre Originalschreiben, Vertrag und Abrechnungen selbst auf.

Halte regelmäßig eine unterschriebene Ausfertigung für das Gericht, eine Abschrift mit Anlagen für jede beklagte Partei und eine eigene Kopie bereit. Prüfe abweichende Hinweise des konkreten Gerichts. Auch bei knapper Frist sollte die Einreichung nicht wegen fehlender optionaler Anlagen unnötig verzögert werden; die erforderliche Antragsfassung bleibt entscheidend.

Ein wirksamer Einreichungsweg

Du kannst die Papierklage an die amtliche Postanschrift des Gerichts senden oder bei der zuständigen Annahmestelle abgeben. Für den fristgerechten Eingang zählt grundsätzlich der Eingang beim Gericht, nicht der Poststempel. Plane Postlaufzeiten ein und bewahre Nachweise auf. Bei persönlicher Abgabe kannst du um eine Eingangsbestätigung auf deiner Kopie bitten. Öffnungszeiten und Nachtbriefkasten bitte auf der amtlichen Gerichtsseite prüfen.

Eine gewöhnliche E-Mail mit PDF ist grundsätzlich kein wirksamer elektronischer Einreichungsweg. Elektronische Einreichung richtet sich nach § 46c ArbGG und den technischen Vorgaben; sichere Übermittlungswege müssen korrekt eingerichtet sein. Arbeitnehmer ohne Vertretung können gegebenenfalls ein unterschriebenes Fax an die bestätigte gerichtliche Faxnummer nutzen. Prüfe den vollständigen Sendebericht und die aktuellen gerichtlichen Angaben. Für anwaltliche Einreichung gelten andere Vorgaben.

Die Rechtsantragstelle kann eine Klage aufnehmen. Vereinbare bei Bedarf rechtzeitig einen Termin und bringe Unterlagen mit. Sie erteilt keine umfassende individuelle Rechtsberatung.

Auf die Ladung warten und den Termin vorbereiten

Was nach dem Eingang passiert

Das Gericht prüft die Einreichung, führt das Verfahren unter einem Aktenzeichen und veranlasst die Zustellung an den Arbeitgeber. Anschließend erhältst du in der Regel eine Ladung zur Güteverhandlung. Sie nennt Termin, Ort oder gegebenenfalls technische Zugangsdaten und weitere Anordnungen. Ein fehlender Brief ist keine Bestätigung einer wirksamen Einreichung.

Bei Kündigungsstreitigkeiten soll die Güteverhandlung nach § 61a Abs. 2 ArbGG innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden. Das ist ein gesetzliches Beschleunigungsziel, keine garantierte tatsächliche Wartezeit. Auslastung, Zustellung und konkrete Verfahrensumstände können zu längeren Zeiten führen. Wenn du nach angemessener Zeit nichts erhältst, kannst du bei der Geschäftsstelle mit Name, Einreichungsdatum und Eingangsbeleg nach dem Stand fragen.

Ladung und gerichtliche Post genau lesen

Notiere sämtliche Termine und Fristen. Prüfe, ob dein persönliches Erscheinen angeordnet ist und welche Unterlagen verlangt werden. Antworte auf gerichtliche Nachfragen fristgerecht unter Angabe des Aktenzeichens. Teile Anschriftsänderungen mit, damit gerichtliche Post dich erreicht. Eine Terminverlegung gilt erst, wenn das Gericht sie bestätigt hat; ein Antrag allein hebt den Termin nicht auf.

Falls du krank bist, nicht anreisen kannst oder Sprach- beziehungsweise Zugänglichkeitsbedarf hast, informiere das Gericht frühzeitig. Frage, welche Nachweise oder organisatorischen Schritte notwendig sind. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung belegt nicht automatisch, dass du keinen Gerichtstermin wahrnehmen kannst. Einfach fernzubleiben kann erhebliche Nachteile auslösen.

Eine übersichtliche Terminmappe anlegen

Nimm die Ladung, einen Ausweis, deinen Schriftsatz, die Arbeitgeberantwort und die wesentlichen Unterlagen mit. Ordne Originale und Kopien getrennt. Eine einseitige Zeitleiste mit Beschäftigungsbeginn, Kündigungsdaten, Zugang und wichtigen Gesprächen hilft dir, Fragen ruhig zu beantworten. Notiere zu jeder bestrittenen Tatsachenangabe, was du selbst weißt und welche Unterlage oder Person dies belegen könnte.

Überlege vorab, welche tatsächlichen Punkte du erläutern möchtest und welche möglichen Einigungsbedingungen du verstehen und abwägen müsstest. Dazu gehören nicht nur ein Geldbetrag, sondern beispielsweise Beendigungstag, offene Vergütung, Zeugnis und Urlaub. Du musst keinen Vergleich schließen. Vorbereitung bedeutet nicht, eine bestimmte Abfindung oder einen Prozessserfolg erwarten zu können.

Plane Zeit für Anreise, Eingangskontrolle und das Auffinden des Saals ein. Nutze für organisatorische Fragen die Kontaktdaten in der Ladung. Sprich Verfahrensfragen mit dem Gericht an; es bleibt dabei unparteiisch.

Kosten und Abfindung richtig einordnen

Die eigenen Anwaltskosten

Im üblichen Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht erster Instanz erhält die obsiegende Partei ihre Kosten für einen Prozessbevollmächtigten grundsätzlich nicht von der anderen Seite erstattet (§ 12a Abs. 1 ArbGG). Ein beauftragter eigener Anwalt ist daher grundsätzlich selbst zu bezahlen, auch bei Erfolg. Umgekehrt musst du normalerweise nicht die Anwaltsrechnung des Arbeitgebers erstatten, wenn du verlierst. Gesetzliche Sonderfälle, insbesondere eine Verweisung aus einer anderen Gerichtsbarkeit, bleiben möglich.

Bei Selbstvertretung entstehen dir keine Kosten für einen selbst beauftragten Anwalt. Rechtsschutzversicherung, gewerkschaftlicher Rechtsschutz, Prozesskostenhilfe oder eine Vergütungsvereinbarung können einen Vergleich des tatsächlichen Eigenaufwands verändern. In höheren Instanzen gelten andere Vertretungs- und Kostenregeln.

Gerichtsgebühren und Auslagen unterscheiden

Beendet ein gerichtlicher Vergleich das gesamte Verfahren, entfällt die Verfahrensgebühr nach Vorbemerkung 8 des GKG-Kostenverzeichnisses. Ein bloßer Teilvergleich genügt dafür nicht. Eine vollständige Rücknahme ohne vorausgegangene streitige Verhandlung kann nach Nr. 8210 Abs. 2 gebührenfrei sein, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Der tatsächliche Ablauf ist entscheidend. Ein Termin kann in eine weitere Verhandlung übergehen.

Gebührenfreiheit bedeutet nicht automatisch, dass sämtliche Kosten ausgeschlossen sind. Gerichtliche Auslagen und eigene Fahrt- oder sonstige Aufwendungen können bleiben. Nach streitiger Verhandlung oder Urteil gelten andere Gebühren- und Kostenregeln. Klagerücknahme und Kostenübernahme in einem Vergleich sollten deshalb nicht als folgenlose Formalität behandelt werden.

Was der Rechner auf der Startseite zeigt

Das RVG-Beispiel verwendet drei Bruttomonatsgehälter als Gegenstandswert, eine 1,3-Verfahrensgebühr, eine 1,2-Terminsgebühr und bei Vergleich eine 1,0-Einigungsgebühr. Hinzu kommen die Post- und Telekommunikationspauschale und 19 Prozent Umsatzsteuer. Bei 3.000 Euro Monatsbrutto ergeben sich 2.491,56 Euro mit beziehungsweise 1.786,49 Euro ohne Vergleich. Die Differenz zum geplanten Dokumentpreis von 30 Euro vergleicht verschiedene Leistungen: anwaltliche Prozessvertretung und Dokumenterstellung mit Selbstvertretung. Zusätzliche Gegenstände, Reisekosten und tatsächliche Wertfestsetzung können das Ergebnis verändern.

Eine Klage verschafft nicht automatisch eine Abfindung. Ein Vergleichsbetrag ist Verhandlungssache. Die Formel 0,5 Monatsbrutto pro Beschäftigungsjahr ist ein Orientierungswert und nur unter besonderen Voraussetzungen Grundlage eines gesetzlichen Anspruchs. Eine gerichtliche Abfindung und Angebote nach § 1a KSchG haben eigene Voraussetzungen. Eine Klage kann ein an den Verzicht auf Klage gebundenes Angebot berühren.

So läuft eine Güteverhandlung üblicherweise ab

Eröffnung und Erörterung

Die Güteverhandlung findet regelmäßig vor der vorsitzenden Berufsrichterin oder dem vorsitzenden Berufsrichter statt; die ehrenamtlichen Richter wirken normalerweise erst im Kammertermin mit. Das Gericht stellt die Beteiligten fest und spricht über den Gegenstand der Klage. Die Verhandlung kann kurz sein. Es gibt keine feste Dauer und keinen überall identischen Ablauf.

Das Gericht fragt häufig nach dem Arbeitsverhältnis, den angegriffenen Kündigungen, dem Zugang und den unterschiedlichen Darstellungen. Es erläutert rechtliche Gesichtspunkte und kann eine vorläufige Einschätzung äußern. Eine solche Einschätzung ist kein endgültiges Urteil. Eine vollständige Beweisaufnahme steht in der Güteverhandlung üblicherweise nicht im Vordergrund.

Deinen Sachverhalt verständlich erklären

Antworte auf die konkrete Frage und halte dich zunächst an den wesentlichen Ablauf. Nenne Daten und Bezugspersonen, soweit du sie kennst. Du kannst auf deinen Schriftsatz und deine Unterlagen verweisen. Trenne sichere eigene Wahrnehmungen von Mitteilungen anderer oder Unsicherheiten. Wenn du etwas nicht weißt, sage das. Tatsachenvortrag muss wahrheitsgemäß und vollständig sein (§ 138 ZPO).

Lass andere ausreden und richte deine Antworten an das Gericht. Wenn eine Aussage der Gegenseite aus deiner Sicht falsch ist, kannst du um Gelegenheit bitten, den betreffenden Punkt zu erläutern. Ein ruhiger, konkreter Satz mit einer nachvollziehbaren Tatsache ist hilfreicher als pauschale Vorwürfe. Das Gericht gibt erforderliche Hinweise, übernimmt aber nicht deine Vertretung und sammelt nicht automatisch alle Beweise für dich.

Die Suche nach einer Einigung

Das Gericht versucht, eine gütliche Lösung zu erreichen (§ 54 ArbGG). Es kann Vorschläge machen oder Beträge und andere Bedingungen erörtern. Beide Seiten können eigene Vorstellungen äußern. Du darfst Fragen stellen und um eine kurze Unterbrechung bitten, wenn du einen Vorschlag erst verstehen oder prüfen möchtest. Ob eine Unterbrechung oder ein weiterer Termin gewährt wird, entscheidet das Gericht.

Ein gerichtlicher Vergleich setzt eine entsprechende Einigung voraus. Du bist nicht verpflichtet, einen unverständenen Vorschlag sofort zu akzeptieren. Ohne Einigung kann das Verfahren weitergehen. Vermeide Erklärungen wie Rücknahme, Verzicht oder Anerkenntnis, wenn du ihre konkrete Bedeutung noch nicht verstanden hast; frage nach, welche Erklärung gerade protokolliert werden soll.

Eine mögliche neutrale Rückfrage lautet: „Bitte erläutern Sie mir, welche Ansprüche mit dieser Regelung erledigt sind und ob ich noch etwas gesondert geltend machen müsste.“ Solche Verständnisfragen ersetzen keine individuelle Prüfung der Auswirkungen.

Einen gerichtlichen Vergleich sorgfältig prüfen

Nicht allein auf den Abfindungsbetrag schauen

Ein Vergleich kann das Arbeitsverhältnis beenden und mehrere Ansprüche abschließend regeln. Lies oder höre den vollständigen Wortlaut. Frage nach, wenn eine Formulierung unklar ist. Ein gerichtlicher Vergleich ist grundsätzlich verbindlich und kann einen Vollstreckungstitel darstellen. Eine allgemeine automatische Bedenkzeit oder ein freies späteres Widerrufsrecht gibt es nicht.

Ein Widerrufsvorbehalt besteht nur, wenn er tatsächlich vereinbart und korrekt festgehalten wird. Dann müssen Frist, berechnete Person und Übermittlungsweg genau beachtet werden. Verlasse dich nicht darauf, dass sich ein Vergleich später wegen bloßer Reue wieder öffnen lässt. Bei erheblichen Auswirkungen kann eine Unterbrechung oder individuelle Beratung vor Zustimmung sinnvoll sein.

Wichtige Punkte im Wortlaut

Beendigung: Welcher Tag wird festgelegt und welche Kündigungen sind damit erledigt? Passt die Regelung zur Kündigungsfrist? **Zahlung:** Ist die Abfindung brutto oder netto bezeichnet, wann wird sie fällig und sind andere Forderungen darin enthalten? **Offene Vergütung:** Werden Gehalt, Überstunden, Sonderzahlungen oder sonstige bekannte Ansprüche gesondert geregelt?

Freistellung und Urlaub: Welche Zeiträume sind gemeint, ist die Freistellung widerruflich und was wird auf Urlaub oder Zeitguthaben angerechnet? **Zeugnis:** Welche Art, welcher Inhalt und welcher Ausstellungszeitpunkt sind vorgesehen? **Herausgabe:** Was soll zurückgegeben oder noch ausgehändigt werden? **Kosten:** Welche ausdrückliche Kostenregelung wird vereinbart?

Ausgleichsklausel: Eine weit gefasste Klausel kann auch Ansprüche erfassen, über die nicht ausdrücklich gesprochen wurde. Kläre, welche Forderungen danach noch offenbleiben und welche erledigt sein sollen. Ein Vergleich über nicht bereits anhängige Forderungen kann zudem anwaltliche Gebühren verändern. Nicht jede zusätzliche Regelung ist automatisch mit dem Beispielrechner abgedeckt.

Auswirkungen außerhalb des Gerichts

Ein vereinbarter Beendigungstag, die Art der Beendigung und eine Abfindung können sich auf Arbeitslosengeld auswirken. Insbesondere können Sperrzeit- oder Ruhensfragen entstehen; das hängt von den konkreten Umständen ab. Das Arbeitsgericht bindet mit einer Vergleichsformulierung nicht automatisch die Agentur für Arbeit. Auch steuerliche Folgen sind gesondert zu betrachten. Gib der Agentur die tatsächlichen Unterlagen und prüfe bedeutsame Folgen rechtzeitig.

Überprüfe vor Abschluss die Regelungen, auf die es dir ankommt, und verlange Klarheit im protokollierten Text. Notiere zugesagte Zahlungs- und Erfüllungstermine. Eine mündliche Nebenabsprache ist keine zuverlässige Grundlage dafür, was im gerichtlichen Vergleich tatsächlich steht.

Mit typischen Situationen im Termin umgehen

Du verstehst eine Frage oder einen Begriff nicht

Bitte um eine Erklärung in einfachen Worten: „Was bedeutet diese Formulierung für meine Klage?“ oder „Soll ich damit nur eine Tatsache bestätigen oder auf einen Anspruch verzichten?“ Wiederhole gegebenenfalls in deinen Worten, was du verstanden hast. Du darfst deine Notizen und Unterlagen verwenden. Das Gericht entscheidet über den Ablauf, kann eine benötigte Erklärung aber nur geben, wenn du den Verständnismangel deutlich machst.

Die Gegenseite behauptet etwas Neues

Bezeichne, welche konkrete Aussage du meinst, und erkläre, was du tatsächlich dazu weißt. Du kannst sagen, dass du den Punkt prüfen musst und nicht aus dem Stand beantworten kannst. Bitte gegebenenfalls um Gelegenheit zur Stellungnahme und frage nach einer Frist. Eine Fristverlängerung ist erst wirksam, wenn das Gericht sie gewährt. Ein unbekannter Sachverhalt darf nicht durch erfundene Gegenangaben ersetzt werden.

Ein Einigungsvorschlag kommt sehr schnell

Frage nach dem gesamten Inhalt, dem Beendigungstag, offenen Zahlungen und einer Ausgleichsklausel. Du kannst um eine kurze Pause zum Nachdenken bitten. Ob eine Pause möglich ist, liegt beim Gericht. Akzeptiere oder lehne bewusst ab; die passende wirtschaftliche Entscheidung hängt von deiner Lage und den konkreten Folgen ab. Dieser allgemeine Leitfaden nennt deshalb keine Mindestabfindung und keine Verhandlungstaktik für deinen Fall.

Das Gericht hält deine Position für schwach

Eine vorläufige Einschätzung kann Anlass sein, einen tatsächlichen Punkt zu erläutern oder einen Hinweis genauer zu verstehen. Sie ist kein Anlass, unzutreffende Tatsachen zu behaupten. Frage, auf welche Angabe oder welchen Punkt sich die Einschätzung bezieht und ob dazu eine Stellungnahme erwartet wird. Du kannst danach deine Möglichkeiten einschließlich zusätzlicher Beratung und einer Einigung abwägen.

Du sollst die Klage zurücknehmen oder etwas anerkennen

Rücknahme, Verzicht, Anerkenntnis und Vergleich haben unterschiedliche Wirkungen. Frage ausdrücklich nach dem Inhalt der Erklärung, ihrer Reichweite und den möglichen Kostenfolgen. Eine Rücknahme kann den Kündigungsschutz endgültig aufgeben; ein Verzicht kann eine noch weitergehende Bindung auslösen. Gib eine Erklärung erst ab, wenn du weißt, was gerade erklärt und protokolliert werden soll.

Du wirst emotional oder brauchst Unterstützung

Bitte um einen kurzen Moment, um deine Unterlagen zu ordnen oder dich zu sammeln. Sprich ruhig und sachbezogen. Ein Begleiter darf nicht automatisch für dich auftreten; Vertretung und Beistand richten sich nach § 11 ArbGG und der gerichtlichen Zulassung. Kläre Sprachunterstützung und Barrierefreiheit möglichst vor dem Termin. Heimliche Ton- oder Bildaufnahmen sind kein zulässiges Hilfsmittel.

Wenn keine Einigung zustande kommt

Das Verfahren geht grundsätzlich weiter

Ohne vollständigen Vergleich kann das Gericht weitere Schriftsätze und Fristen anordnen und einen Kammertermin bestimmen. Dabei wirken regelmäßig die vorsitzende Person und zwei ehrenamtliche Richter mit. Ein Kammertermin kann rechtliche Erörterung und Beweisaufnahme umfassen. Weitere Termine sind möglich. Die bloße Teilnahme an der Güteverhandlung beendet die Klage nicht.

In Kündigungsstreitigkeiten bestehen besondere Regeln zur Beschleunigung. Nach gescheiterter Güteverhandlung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur schriftlichen Stellungnahme mit Beweisantritt aufgefordert werden (§ 61a ArbGG). Lies die Anordnung vollständig. Verspäteter Vortrag kann unter gesetzlichen Voraussetzungen zurückgewiesen werden. Fristen solltest du deshalb nicht als unverbindliche Empfehlungen behandeln.

Eine Rücknahme ist eine eigene Entscheidung

Mit einer wirksamen Klagerücknahme wird das Verfahren in dem zurückgenommenen Umfang beendet. Ob Zustimmung der Gegenseite notwendig ist, hängt vom Verfahrensstand ab; in der Güteverhandlung bestehen besondere Regeln (§ 54 Abs. 2 ArbGG, § 269 ZPO). Vollständige und teilweise Rücknahme sind zu unterscheiden. Frage im Zweifel, welche Erklärungen für die gewünschte Beendigung tatsächlich erforderlich sind.

Eine Rücknahme stellt den Fristablauf nicht zurück. Nach Ablauf der Kündigungsschutzfrist kann eine neue Klage grundsätzlich zu spät sein, auch wenn die ursprüngliche Klage rechtzeitig war. Eine als gebührenfrei gedachte Rücknahme kann daher wirtschaftlich weit mehr bedeuten als den Verzicht auf einen Termin. Andere Ansprüche bleiben nicht automatisch gesichert.

Kosten vor einer Beendigung klären

Bei vollständiger Beendigung ohne vorausgegangene streitige Verhandlung kann die Gerichtsgebühr entfallen. Nach streitiger Verhandlung kann statt Gebührenfreiheit eine Ermäßigung oder eine andere Kostenregel gelten. Auslagen können verbleiben. Die übliche Regel zu Anwaltskosten erster Instanz bleibt von der eigenen Rechnung eines beauftragten Anwalts zu unterscheiden. Bitte bei Unklarheit um Erläuterung des Verfahrensstands und möglicher Kostenfolgen.

Es gibt keine allgemeine Regel „nach der Güteverhandlung zurücknehmen und höchstens 30 Euro verlieren“. Ob du weiterführst, einen Vergleich schließt oder eine Klage zurücknimmst, muss anhand der tatsächlichen Folgen entschieden werden. Bei Unsicherheit kann unabhängige Beratung helfen.

Urteil und Rechtsmittel

Wenn ein Urteil oder eine andere anfechtbare Entscheidung ergeht, lies die Rechtsmittelbelehrung sofort. Zulässigkeit und Fristen hängen von der Entscheidung ab. Vor dem Landesarbeitsgericht ist Selbstvertretung in der Regel nicht möglich; es gelten besondere Vertretungsregeln und ein anderes Kostenrisiko. Dieser Leitfaden behandelt keine Durchführung eines Rechtsmittels.

Nach dem Termin und weitere Ansprüche

Unterlagen und Termine festhalten

Bewahre Protokoll, Vergleich, Beschlüsse und gerichtliche Schreiben auf. Prüfe, welche Fristen oder nächsten Termine festgelegt wurden. Wenn du eine Regelung anders verstanden hast als sie im Protokoll steht, kläre dies unverzüglich; eine eigene Notiz ändert die gerichtliche Erklärung nicht. Bei einem Widerrufsvorbehalt gelten die tatsächlich vereinbarte Frist und Form.

Nach einem Vergleich notierst du Fälligkeit von Zahlungen, Zeugnis und weiteren Leistungen. Kontrolliere die Erfüllung anhand des Wortlauts. Eine ausbleibende Zahlung lässt den Vergleich nicht automatisch entfallen. Gerichtliche Titel können unter Voraussetzungen vollstreckt werden; erforderliche Ausfertigung und weitere Schritte sind gesondert zu prüfen. Der Assistent überwacht weder Zahlung noch Vollstreckung.

Arbeitsbereitschaft und Vergütung

Eine Erklärung zur Arbeitsbereitschaft ist nur sinnvoll, wenn du tatsächlich bereit und in der Lage bist, die vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten. Ein Wunsch nach einer Abfindung kann daneben bestehen. Ein bloßer Satz im Schriftsatz schafft jedoch keinen garantierten Anspruch auf Vergütung. Annahmeverzug, ein erforderliches Arbeitsangebot, Leistungsfähigkeit und Leistungswille sowie anzurechnender anderweitiger Verdienst sind zu unterscheiden (§§ 293 ff., 297, 615 BGB; § 11 KSchG).

Eine Kündigungsschutzklage ist nicht automatisch eine Klage auf alle offenen Löhne. Arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen und die konkrete Antragsfassung können wichtig sein. Der hier erzeugte Fortbestandsantrag ersetzt keinen bezifferten Zahlungsantrag und sichert nicht pauschal sämtliche Nebenansprüche. Prüfe bedeutsame weitere Forderungen unabhängig vom laufenden Kündigungsstreit.

Arbeitsagentur und neue Beschäftigung

Kümmere dich trotz einer Klage um die erforderliche Meldung bei der Agentur für Arbeit. Die Arbeitsuchendmeldung ist grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem bekannten Ende erforderlich; erfährst du später vom Ende, grundsätzlich binnen drei Tagen. Die Arbeitslosmeldung ist ein eigener Schritt. Eine Klage ersetzt diese Meldungen nicht.

Teile relevante Änderungen wie Vergleich, tatsächliche Beendigung, Abfindung oder neue Arbeit wahrheitsgemäß mit. Sperrzeit, Ruhen und Anrechnung richten sich nach den konkreten sozialrechtlichen Voraussetzungen. Weder der Rechner noch das gerichtliche Protokoll garantiert eine bestimmte Behandlung des Arbeitslosengelds. Nutze hierfür die Auskünfte der Agentur und bei komplexen Fragen geeignete Beratung.

Wann weitere Unterstützung sinnvoll sein kann

Zusätzliche unabhängige Beratung ist besonders naheliegend, wenn hohe offene Vergütung, ein Änderungsangebot, Befristung, Insolvenz, Auslandsbezug, Sonderkündigungsschutz oder ein laufendes Verfahren betroffen sind. Die Rechtsantragstelle unterstützt bei der Aufnahme von Anträgen; Gewerkschaft, Rechtsschutzversicherung oder eine anwaltliche Beratung können je nach Voraussetzungen weitere Unterstützung bieten. Die Entscheidung über Vertretung bleibt bei dir.

Checkliste und amtliche Quellen

Vor der Einreichung

- ☐ Parteien, Gerichtsanschrift und alle angegriffenen Kündigungen geprüft.
- ☐ Anträge und tatsächliche Begründung vollständig gelesen; Unklarheiten geklärt.
- ☐ Papierklage unterschrieben; bezeichnete Anlagen als Kopien geordnet.
- ☐ Wirksamen Einreichungsweg und rechtzeitigen Eingang sichergestellt.
- ☐ Eigene Kopie und Eingangs- beziehungsweise Übermittlungsnachweis aufbewahrt.

Vor und nach dem Termin

- ☐ Ladung, Anordnungen, Fristen und gegebenenfalls persönliches Erscheinen geprüft.
- ☐ Terminmappe und kurze Zeitleiste vorbereitet; Unsicherheiten ausdrücklich benannt.
- ☐ Vergleich einschließlich Beendigungstag, Zahlung und Ausgleichsklauseln verstanden.
- ☐ Keine Rücknahme, kein Verzicht und kein Anerkenntnis ohne Verständnis der Folgen.
- ☐ Weitere Termine, Erfüllungspflichten und gegebenenfalls Widerrufsfrist notiert.

Amtliche Informationen zum Nachlesen

Klagefrist und Geltungsbereich · §§ 4, 7, 11 und 23 KSchG

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

Selbstvertretung, Kosten, Güte und Beschleunigung · §§ 11, 12a, 46c, 54 und 61a ArbGG

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/>

Gerichtsgebühren und Gebührenbefreiung · Vorbemerkung 8 sowie Nr. 8210 und 8211

https://www.gesetze-im-internet.de/gkg_2004/anlage_1.html

Anwaltliche Gebühren · § 13 sowie Anlagen 1 und 2 RVG

<https://www.gesetze-im-internet.de/rvg/>

Erklärungen und gerichtliche Hinweise · §§ 138, 139, 269 und 794 ZPO

<https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>

Güteverhandlung beim Arbeitsgericht Siegburg · Amtliche Erläuterung des üblichen Ablaufs

<https://www.arbg-siegburg.nrw.de/aufgaben/rechtspflege/verhandlung/index.php>

Kündigung, Abfindung und Freistellung · Bundesagentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/das-muessen-sie-beachten/kuendigung-abfindung-freistellung>

Herausgeber des allgemeinen Leitfadens: sei-dein-anwalt.de · Stand 14.10.2026. Prüfe für deinen Termin zusätzlich die amtliche Website des zuständigen Gerichts und die konkrete Ladung.