

UNTERLAGE 1: Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Sicht des Arbeitgebers (Arbeitnehmer: Nach § 622 Abs. 1 BGB oder Vertrag).

Grund für Beendigungswunsch liegt

in der Person/im Verhalten d. Arbeitnehmers		i. w. S. im Betrieb
<p>⊃ Zustand der Person</p> <p>AN kann . selbst wenn er wollte . nichts daran ändern</p> <p>Bsp.: Krankheit, Sucht, Ablauf Ausländeraufenthaltserlaubnis</p>	<p>⊃ Verhalten der Person</p> <p>AN könnte Umstände ändern, ist aber nicht gewillt</p> <p>Bsp.: Straftat im Betrieb, häufigeres Betrinken, Beleidigungen</p>	<p>Bsp.: Auftragsmangel, Produktionsumstellung, Rationalisierung</p>
= personenbedingt	= verhaltensbedingt	= betriebsbedingt

↓

Abmahnung
nur hier erforderlich, aber hier im Grundsatz zwingend vor Kündigung!

ARTEN DER BEENDIGUNG (Aufzählung nicht abschließend!)

- **Kündigung** als der Klassiker
 - Ordentliche Kündigung = fristgerecht
 - Außerordentliche Kündigung = fristlos
- Anfechtung
- **Aufhebungsvertrag**
 - Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Auflösung durch das Arbeitsgericht wegen Unzumutbarkeit der Fortführung gem. KSchG
- **Befristungsablauf**
 - Befristete Arbeitsverhältnisse
- Eintritt einer bestimmten Bedingung
 - Meist unzulässig. Zulässig z.B. Vereinbarung automatischer Beendigung mit Erreichen des 65. Lebensjahres

Die Arbeitgeberseitige Kündigung:

Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gilt der sog. Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Von einem Dauerschuldverhältnis wie es der Arbeitsvertrag darstellt soll man sich lösen können. Allerdings: Zu Lasten der Arbeitgeber schränken Gesetze (vor allem das Kündigungsschutzgesetz), Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und die Rechtsprechung diesen Grundsatz stark ein, teilweise bis auf Null%. Entscheidend für den Erfolg jeder Kündigung ist, dass diese gut vorbereitet wird:

Grundentscheidung:
Kündigung soll erfolgen

ordentlich = fristgerecht	außerordentlich = fristlos
----------------------------------	-----------------------------------



CHECKLISTE: Kündigungsvorbereitung bei **ordentlicher** Kündigung

- **Kündigungsfrist und Kündigungstermin bestimmen** nach Vertrag/ Tarifvertrag/ Gesetz (BGB).
- **Ist das Kündigungsschutzgesetz zu beachten?**
 - Anwendbar bei Arbeitnehmern, die **länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt** sind,
 - wenn der Betrieb **mehr als 5 Arbeitnehmer** beschäftigt (Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig, nicht nach Köpfen! § 23 KSchG)
- **Sind Tarifverträge zu beachten? (Punkundbarkeit!)**
- Wenn Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen erfolgt:
Wurde vorher abgemahnt?
 - Vorherige Abmahnung hier fast immer erforderlich. Kündigung ist letztes Mittel, dem Arbeitnehmer soll vorher Chance auf Verbesserung seines Verhaltens gegeben werden.
 - Problem: Mit Abmahnung ist der aktuelle Kündigungsgrund verbraucht. D. h.: Keine Kündigung ohne weitere Vorfälle.
- **Gibt es besonderen Kündigungsschutz? Beispiele:**
 - Mutterschutz
 - Betriebsratsmitglieder (§ 103 BetrVG)
 - Schwerbehinderte → Vor Kündigung ist zwingend das sog. Integrationsamt anzurufen. Ein ähnliches (Zustimmungs-/Schlichtungs-) Verfahren gilt idR. bei Auszubildenden (s.u.)
- **Besteht ein Betriebsrat? Anhörung zwingend!**

CHECKLISTE: Abfassung eines Kündigungsschreibens

Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen!

Kündigungsschreiben sauber abfassen:

- Beendigungstermin klar bezeichnen bzw. **f r i s t l o s**, hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Termin **kündigen**.
- Kündigungsgründe müssen nicht genannt werden (Ausnahme: Tarifvertrag/ Arbeitsvertrag sieht dies zwingend vor / fristlose Kündigung). Im Zweifel sollte zumindest auf eine schriftliche Begründung verzichtet werden. Dann ist man in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess flexibler.
- Über den **Zugang** dieses Schreibens Gedanken machen. Erst ab Zugang läuft die (3-Wochen-) Klagefrist zu Lasten der Arbeitnehmer! Die Last den Zugangstag der Kündigung zu beweisen liegt beim Kündigenden = Arbeitgeber!
 - Am saubersten ist: Übergabe an Arbeitnehmer und Gegenzeichnung durch diesen auf einer Kopie, die man zur Akte nimmt (sOriginal erhalten am: **õ Unterschrift**)
 - Mit dieser Unterschrift anerkennt der Arbeitnehmer die Kündigung nicht! Trotzdem verweigern viele Arbeitnehmer eine Unterschrift, weshalb man die Kündigung im Beisein von Zeugen übergeben sollte.

Weitere Fragen?

Wir stehen Ihnen gern zur Verfügung und wollen Sie durch individuelle Beratung und den gemeinsamen Erfolg begeistern!

die advokaten:

Kanzlei: Bäckerstrasse 39 (Ecke Münsterkirchhof)
31785 Hameln

Fon: 05151 / 7058
Fax: 05151 / 45396

info@advokaten-hamelnde
www.advokaten-hamelnde

Es beraten Sie im Arbeitsrecht insbesondere:



Boris
Faehndrich

Fachanwalt
für
Arbeitsrecht



Birgit
Gundermann

Fachanwältin
für
Arbeitsrecht