

Arbeitnehmer rechtssicher kündigen!

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bergen jeden Menge Fallstricke und gehören zu den heikelsten Aufgaben für Arbeitgeber. Eine fehlerhafte Kündigung kann zu langwierigen Kündigungsschutzprozessen führen und auch hohe Abfindungen oder Nachzahlungen nach sich ziehen. Umso wichtiger ist es, arbeitsrechtlich sauber vorzugehen.

Unser Anwaltsteam aus dem Arbeitsrecht steht Ihnen zur Seite und berät Sie sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Als erfahrene Kanzlei für Arbeitsrecht beraten wir Sie bei der rechtssicheren Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Ob betriebsbedingt, personenbedingt oder verhaltensbedingt, wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Nachfolgend erfahren Sie, wie Sie eine rechtssichere Kündigung vorbereiten und aussprechen und welche typischen Fehler Sie unbedingt vermeiden sollten!

1 Kündigung oder andere Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festlegen!

Zunächst ist genau zu prüfen, ob eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt für Sie das richtige Mittel ist, sich vom Arbeitnehmer zu trennen. Art der Beendigung ist, um das von Ihnen angestrebte Ziel zu erreichen. Möglicherweise kann dieses Ziel auch durch eine Kündigung mit Abfindungsangebot, durch einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag erzielt werden, eventuell auch eine Versetzung des Arbeitnehmers oder die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers.

Bei dieser wichtigen Entscheidung können wir Sie mit unserer Expertise unterstützen. Gleiches gilt auch für die Rechtsfrage, ob eine außerordentliche und/oder ordentliche Kündigung ausgesprochen werden soll.

2 Besteht eine Kündigungsgrund und ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?

Im Kleinbetrieb mit zehn oder weniger Vollzeitbeschäftigten greift das Kündigungsschutzgesetz nicht. Eine Kündigung ist dort grundsätzlich ohne Grund möglich (aber nicht willkürlich!). Darüber hinaus muss das Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden haben. In Betrieben mit regelmäßig mehr als 10,25 Beschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz. Dann ist ein sozial gerechtfertigter Kündigungsgrund erforderlich. Das Vorliegen eines solchen Grundes muss sorgfältig geprüft werden, da eine Kündigung ohne Gründe zwangsläufig zu hohen Abfindungen führt.

- Verhaltensbedingt (z. B. wiederholte Pflichtverletzungen, trotz Abmahnung)
- Personenbedingt (z. B. dauerhafte Krankheit, fehlende Eignung)
- Betriebsbedingt (z. B. Wegfall von Arbeitsplätzen, Umstrukturierungen)



Vor jeder verhaltensbedingten Kündigung ist eine wirksame Abmahnung erforderlich!

Wir erfassen den Sachverhalt und erarbeiten den Kündigungsgrund, der zu dem von Ihnen gewünschten Erfolg führen kann.

Sie benötigen Unterstützung bei einer geplanten Kündigung:

Zögern Sie nicht unsere Hilfe im Rahmen der Vorbereitung einer Kündigung bzw. einer anderen Beendigungsform in Anspruch zu nehmen.

3 Sonderkündigungsschutz prüfen!

Einige Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz, z. B.: Schwangere und Mütter im Mutterschutz, Elternzeitnehmende, Schwerbehinderte Menschen oder Betriebsratsmitglieder. Hier ist eine Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich oder die Kündigung ist grundsätzlich unzulässig.

4 Beteiligung des Betriebsrats prüfen!

Sofern im Betrieb oder Unternehmen vorhanden, muss der Betriebsrat gemäß §102 BetrVG vor dem Ausspruch der Kündigung gehört werden.

Da der Betriebsrat in der Lage sein muss, die Situation rund um die Kündigung ordnungsgemäß einschätzen und bewerten zu können, und zwar ohne die Umstände selbst in Erfahrung zu bringen, ist ihm Folgendes am besten schriftlich mitzuteilen:

- Name und Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers
- Sozialdaten
- Art der Kündigung
- Kündigungsfrist und -termin
- entscheidende Kündigungsgründe.

Erst wenn der Betriebsrat seine Stellungnahme abgegeben hat, darf die Kündigung erfolgen. Zur Abgabe seiner Stellungnahme hat der Betriebsrat eine Woche Zeit. Äußert der Betriebsrat sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung zur Kündigung gemäß § 102 Abs. 2 S. 2 BetrVG als erteilt. Auf der anderen Seite hat der Betriebsrat – trotz Anhörungspflicht – nicht die Möglichkeit, eine Kündigung durch sein Votum zu verhindern. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann die Kündigung dennoch erfolgen, es ergeben sich lediglich Rechtsfolgen im Kündigungsschutzverfahren.



In sehr vielen Fällen ist die Kündigung schon wegen einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrates unwirksam. Ein rechtlich korrektes Anhörungsschreiben muss nicht nur über den vom Arbeitgeber behaupteten Pflichtverstoß informiert werden, sondern muss auch die Vorgeschichte enthalten (Abmahnungen? Falls ja, weshalb?) und muss auch ausweisen, was der betroffene Mitarbeiter zu den Vorwürfen gesagt hat.

Saleo - Fachanwälte für Arbeitsrecht

Eine frühe Prüfung schafft Handlungsspielraum und stärkt Ihre Verhandlungsposition. Rufen Sie uns an. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer **06032 99 54 88 - 01**.

Oder senden Sie Ihre Unterlagen per E-Mail an:

info@saleo-recht.de, julia.kleyman@saleo-recht.de oder dietmar.schnitzmeier@saleo-recht.de

5 Kündigungsfristen einhalten!

Kündigungsfristen finden sich im Gesetz (§ 622 BGB), in Tarifverträgen und in Arbeitsverträgen:

Die normale gesetzliche und für beide Parteien des Arbeitsvertrags geltende Kündigungsfrist beträgt vier Wochen, wobei das Gesetz zwei mögliche Endtermine fest vorgibt, nämlich den 15. und den Monatsletzten (§ 622 BGB). Während einer vereinbarten Probezeit ist die Kündigungsfrist auf zwei Wochen herabgesetzt und kann zu beliebigen Beendigungszeitpunkten ausgesprochen werden.

Hat das Arbeitsverhältnis länger als 2 Jahren bestanden, verlängert sich die Kündigungsfrist nur für den Arbeitgeber nach der Staffelung in § 622 BGB. Kündigungsfristen in Tarifverträgen können auch deutlich kürzer sein; dagegen sind Fristen in Arbeitsverträgen in der Regel länger.

6 Formalitäten einhalten!

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss immer schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Eine Kündigung per E-Mail, SMS oder Fax ist unwirksam. Die Kündigung muss zudem eigenhändig vom Arbeitgeber oder einer bevollmächtigten Person unterzeichnet sein. Eine maschinelle Unterschrift genügt nicht. Legen Sie im Zweifel eine Originalvollmacht bei, wenn nicht der gesetzliche Vertreter unterschreibt. Die Kündigung ist erst mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam. Dabei ist Folgendes wichtig:

- Persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung
- Einwurf in den Briefkasten vorzugsweise mit Zeugen
- Zustellung durch Gerichtsvollzieher

Nicht ausreichend: Zusendung per E-Mail oder WhatsApp