



Arbeitsverhältnisse möglichst rechtssicher beenden

Dr. Joachim Reiff, westendLaw

1. Kündigungserklärung

- **Schriftform**

Originalunterschrift des AG/ Bevollmächtigten

nicht: per Mail, Fax, SMS, twitter, Facebook, whatsapp, Instagram o.ä.

- **Vertretung**

Gesetzlicher Vertreter

Oder Vertreter mit Bevollmächtigung/ Vorlage der Originalvollmacht

Anderenfalls unverzügliche Zurückweisung → Unwirksamkeit

keine Zurückweisung bei Bekanntgabe der Bevollmächtigung oder entspr.

Funktion, z.B. Personalleiter

- **Begründung/ Mitteilung der Kündigungsgründe**

nicht notwendig

(Ausnahme: z.B. Beendigung Ausbildungsverhältnis, Kündigung nach MutterschutzG, Regelung in Tarifvertrag oder Aufforderung durch AN)

- **Anhörung des Betriebsrats** vor Ausspruch der Kündigung

1. Kündigungserklärung

○ Zugang

Achtung: Auf Nachweis des Zugangs achten, da Kündigungsfrist erst ab Zugang der Kündigung läuft

Einwurf in Briefkasten am Abend bewirkt Zugang am nächsten Morgen, da üblicherweise abends der Briefkasten nicht mehr gelehrt wird (Rspr.)

Einwurfeinschreiben/ Übergabeeinschreiben/ Einschreiben mit Rückschein nicht empfehlenswert, da Zugang der konkreten Kündigungserklärung nicht zu 100% nachgewiesen werden kann

→ **Empfehlung:** persönliche Übergabe per Bote oder unter Zeugen
Achtung: GmbH-Geschäftsführer kann nicht Zeuge sein

→ Bestätigung der Empfangnahme/ des Zugangs durch AN

2. Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

○ **Keine Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG):**

- Nicht mehr als 10 AN
 - „regelmäßige“ Beschäftigtenzahl (Rück- und Ausblick)
 - ohne Auszubildende und ohne Geschäftsführer
 - Berechnung:
 - AN bis zu 20 Wochenstunden = 0,5 AN
 - AN bis zu 30 Wochenstunden = 0,75 AN
 - AN ab 30 Wochenstunden = 1,0 AN

Darlegungs- und Beweislast bei AN

- Wartezeit von 6 Monaten noch nicht erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG)

2. Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

- Prüfung nur auf **Treu- oder Sittenwidrigkeit** → falls ja: Kündigung nichtig

Treuwidrig: „auf oder in ungehöriger Weise“

Kündigung auf Betriebsversammlung, Anschlag am schwarzen Brett,
Kündigung am Tag eines Arbeitsunfalls vor der Operation

Sittenwidrig: verwerfliches Motiv, diskriminierend,
Verstoß gegen Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkender, z.B.
Kündigung aus Rachsucht oder Vergeltung

Kündigung wegen Krankheit, die AG vorsätzlich herbeigeführt hat

Kündigung wegen Weigerung der Beihilfe zu Straftat

aber: „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“ durch AG zu beachten

Rspr.: „irgendwie einleuchtender, nicht willkürlicher Grund“ genügt für
wirksame Kündigung

3. Kündigung gem. § 1 KSchG: Betriebsbedingte Kündigung

○ Voraussetzungen, § 1 KSchG

Wartezeit von 6 Monaten erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG)

Sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG, wenn

- durch dringende betriebliche Erfordernisse
(z.B. aufgrund Auftragsrückgang, Rationalisierung, Änderung der Produktionsmethoden, Verlagerung von Produktion/ Aufgaben, Betriebs(-teil)stilllegung) bedingt und
- diese der Weiterbeschäftigung entgegenstehen und
- Sozialauswahl auf den zu kündigenden AN fällt

3. Kündigung gem. § 1 KSchG: Verhaltensbedingte Kündigung

o Voraussetzungen

Wartezeit von 6 Monaten erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG)

- **Pflichtverletzung**: rechtswidriger und schuldhafter Verstoß gegen AV
- **Vorherige Abmahnung** wegen gleichartigem Vertragsverstoß/ „gelbe Karte“ oder Entbehrlichkeit der Abmahnung
- **Interessenabwägung** zu Lasten AN, zu berücksichtigen bspw. Sozialdaten
Schwere und Häufigkeit des Fehlverhaltens
Grad des Verschulden
früheres Verhalten des AN
Betriebsablaufstörungen, Schaden des AG
Reputationsverlust des AG, Schutz der übrigen Belegschaft
Dauer des AV
- **Negative Prognose/ Wiederholungsgefahr**
- **Ultima ratio**: keine mildere Maßnahme, wie z.B. Versetzung in andere Abteilung

3. Kündigung gem. § 1 KSchG: Verhaltensbedingte Kündigung

○ **Abmahnung**

- Form: kein gesetzliches Schriftformerfordernis

Empfehlung: schriftlich und nachweisbarer Zugang

- Inhalt: Pflichtverstoß konkret bezeichnen (z.B. Tag, Uhrzeit, konkretes Fehlverhalten; nicht: „Unzuverlässigkeit“, „mangelnder Einsatz“)

Achtung: weitergehende Sanktionen bei Wiederholung androhen!

„Wir weisen daraufhin, dass wir weitere Pflichtverstöße nicht dulden werden und im Wiederholungsfall weitergehende arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergreifen werden.“

Ohne diese Androhung ist es nur Ermahnung.

○ Abmahnung entbehrlich, wenn AN erkennen musste, dass Verhalten keinesfalls geduldet wird/ irreparable Störung im Vertrauensbereich

→ stets Einzelfallentscheidung

○

3. Kündigung gem. § 1 KSchG: Personenbedingte Kündigung

Wartezeit von 6 Monaten erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG)

Eigenschaften und Fähigkeiten des AN führen zu einer schweren und dauerhaften Störung des AV

→ keine Sanktion für vergangene Vertragsstörungen; zukunftsbezogen

- **verschuldensunabhängig** → Abmahnung nicht notwendig
- **Verhältnismäßigkeit**: Vermeidung durch zumutbare und geeignete Maßnahme?

Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplatz, ggf. nach Umschulung; u.U. auch Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen und verminderter Bezahlung (Änderungskündigung)

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (§ 167 Abs.2 SGB IX), wenn AN innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig

4. Außerordentliche fristlose Kündigung

○ Voraussetzung

- „**wichtiger Grund**“ für fristlose Beendigung:

„Tatsachen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann“ (§ 626 Abs.1 BGB)

- **Interessenabwägung:**

Wunsch des AG an möglichst schneller Beendigung muss im Einzelfall höher zu bewerten sein als der des AN, zumindest während der Dauer der Kündigungsfrist beschäftigt zu bleiben

= Zweistufige Prüfung: „wichtiger Grund“ und Interessenabwägung

5. Außerordentliche fristlose Kündigung

- **Zweiwochenfrist** für Zugang der Kündigung
 - Beginn: ab vollständiger Kenntnis des Kündigungssachverhaltes
 - AG muss verlässliche Entscheidungsgrundlage haben
 - Zweifel/ nur Verdacht: Anhörung des AN (binnen 1 Woche, BAG)
 - Fristbeginn bei Ermittlungen des Sachverhalts: Abschluss der Ermittlungen
 - Kündigungsberechtigter: Inhaber, GF, Personalleiter
- Empfehlung:
mit außerordentlicher Kündigung hilfsweise ordentliche Kündigung aussprechen
- Sonderfall außerordentliche **Verdachtskündigung**
z.B. Verdacht einer Straftat
notwendig: vorherige Anhörung des AN zu den Vorwürfen

6. Aufhebungsvertrag

Vereinbarung über Beendigung des Arbeitsverhältnisses

○ **Vorteile:**

- kein allgemeiner Kündigungsschutz (KSchG)
- kein besonderer Kündigungsschutz, Mitwirkung Dritter (z.B. RP, Integrationsamt) nicht erforderlich
- Vermeidung eines teuren und langwierigen Gerichtsverfahren
- Rechtssicherheit durch zügige und vollständige Regelung

○ **Achtung! Sozialversicherungsrechtliche Risiken für AN:**

- Sperrzeit von 12 Wochen
- Kürzung der Bezugsdauer um 12 Wochen

○ **Schriftform (wie Kündigung)**

6. Aufhebungsvertrag

- Typischer **Inhalt** des Aufhebungsvertrages
 - Beendigungsdatum
 - Abfindung (z.B. Höhe, Zahlungszeitpunkt)
 - Offene Zahlungsansprüche: z.B. Gratifikationen, Festlegung Bonushöhe
 - Freistellung, Urlaub, Arbeitszeitguthaben
 - Zeugnis (Inhalt/ Wortlaut/ Note)
 - Rückgabe von Firmeneigentum: Was? Wann? Wo?
 - Vorzeitiges Lösungsrecht und „Sprinter-“ oder „Turboprämie“
 - Aufhebung nachvertragliches Wettbewerbsverbot
 - Hinweis auf Meldepflicht des AN bei Agentur für Arbeit
 - Umfassende Erledigungs- und Abgeltungsklausel in Bezug auf wechselseitige (finanzielle) Ansprüche

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Joachim Reiff

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

westendLaw Rechtsanwälte
Eschersheimer Landstraße 60/ 62 | 60322 Frankfurt am Main

069 9150 999-0
info@westendlaw.de
www.westendlaw.de