

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Fristablauf

Kündigung

Aufhebungsvertrag

Tod des AN
§ 613 BGBBegriff Kündigung:

fristgerechte (ordentliche)

fristlose (außerordentliche)
§ 626 BGB**Ordentliche Kündigung:**

- Kündigung unter Beachtung der
 - Gesetzlichen
 - Tariflichen
 - Vertraglichen Fristen
- AG muss Gründe angeben
- Betriebsrat muss vor der Kündigung gehört werden

Fristlose Kündigung:**Nur aus wichtigem Grund (§ 626 I 1 BGB):**

= dem Kündigendem kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden
(Vertrauensverhältnis übermäßig zerrüttet)

Bsp wichtige Gründe für Arbeitgeber:

Gesetzliche Kündigungsfrist:
§§ 622 ff BGB

- 4 Wochen auf den 15. eines Monats oder auf das Monatsende
- Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gelten ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit verlängerte Kündigungsfristen, jeweils zum Monatsende
-

Bsp. Wichtige Gründe für Arbeitnehmer

- Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnisnahme des wichtigen Grundes ausgesprochen werden (§ 626 II BGB)
- Nur in Ausnahmefällen wird eine Pflichtverletzung des AN so gravierend angesehen, dass OHNE vorherige Warnung eine Kündigung rechtsgültig ausgesprochen werden kann. Der Arbeitgeber MUSS den AN vorher aufgefordert zu haben, sein Verhalten zu ändern (=Abmahnung)

Auszug aus dem Kündigungsschutzgesetz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigung

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

§ 23 Geltungsbereich

(1) ... Die Vorschriften ... gelten ... nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ... beschäftigt werden.

Anmerkung: Für neu eingestellte Arbeitnehmer erhöht sich die Grenze seit 2004 auf 10 oder weniger Arbeitnehmer

Für einen Arbeitnehmer ist der Arbeitsplatz Grundlage zur Sicherung der materiellen und sozialen Existenz. Aus diesem Grund soll das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber schützen.

Kündigungen sind rechtsunwirksam, wenn sie _____ sind §1 KSchG

Voraussetzungen für die Anwendung des KSchG

1. Das Arbeitsverhältnis muss

2. Das Unternehmen muss _____ §23 KSchG

_____ werden anteilig berücksichtigt:

bis 10 Std/Woche: _____

bis 20 Std/Woche: _____

bis 30 Std/Woche: _____

Auszubildende werden NICHT berücksichtigt

Gründe, die aus Sicht des KSchG eine Kündigung sozial rechtfertigen: §1 II KSchG

- in _____
- im _____
- b _____

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Neben einer sozial gerechtfertigten Kündigung müssen, wenn mehrere Personen davon betroffen sein können, die Betroffenen nach sozialen Kriterien ausgewählt werden. §3 KSchG

Folgende Kriterien sind dabei zu berücksichtigen:

1. Dauer
- 2.
- 3.
4. Vorliegen

Der AN kann vom Arbeitgeber verlangen, die Gründe anzugeben, die zur getroffenen sozialen Auswahl geführt haben §3 KSchG

Übersicht Kündigungsschutzgesetz

in der Person	im Verhalten	betriebsbedingt
	Abmahnung erforderlich	bei Sozialauswahl ist zu berücksichtigen: 1. Dauer der Betriebszugehörigkeit 2. Lebensalter 3. Unterhaltspflichten 4. Vorliegen einer Schwerbehinderung Ausnahme: vorliegen besonderer Fähigkeiten bzw. sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse

Anforderung an eine Abmahnung:

- Die Pflichtverletzung muss konkret genannt sein.
- Der Arbeitgeber muss unmissverständlich klar machen, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.

Besonderer Kündigungsschutz → Schutz bestimmter Personengruppen vor Kündigung



• .

• .



• .



• .

•

