

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

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

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

- **Wichtige Gründe für den Arbeitgeber:** Diebstahl, Betrug, Verrat von Betriebsgeheimnissen
- **Wichtige Gründe für den Arbeitnehmer:** Nichtzahlung von Arbeitsentgelt bzw. der Sozialversicherungsbeiträge, schwere Beleidigungen, Bedrohung

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 _____ **sozialungerechtfertigt** _____ sind §1 KSchG

Voraussetzungen für die Anwendung des KSchG

1. Das Arbeitsverhältnis muss ***länger als 6 Monate bestehen*** § 1 KSchG

2. Das Unternehmen muss _____ ***mind. 10 AN haben*** _____ §23 KSchG

_____ ***Teilzeitbeschäftigte AN*** _____ werden anteilig berücksichtigt:

bis 10 Std/Woche: 0,5

bis 20 Std/Woche: 0,5

bis 30 Std/Woche: 0,75

Auszubildende werden NICHT berücksichtigt

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

- in der Person: z. B. ***nachlassende Leistungsfähigkeit, Dauererkrankung*** _____
- im Verhalten des Arbeitnehmers: z. B. ***dauerhafte Unpünktlichkeit, Störung des Betriebsfriedens*** _____
- ***betriebliche Erfordernisse (betriebsbedingt):*** z. B. ***Arbeitsmangel, Rationalisierungen***

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 der Betriebszugehörigkeit

2. Lebensalter

3. Unterhaltspflichten

4. Vorliegen einer Schwerbehinderung

Ausnahmen:

Besondere Fähigkeiten

Wichtig für gute Personalstruktur

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

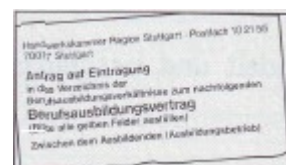
Anforderung an eine Abmahnung:

- 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



- . Werdende Mütter: während Schwangerschaft und bis 4 Monate nach Entbindung bzw. Elternzeit



- Schwerbehinderte: ohne Zustimmung des Integrationsamtes ist eine Kündigung nicht zulässig
- Betriebsräte und Jugendvertreter: während ihrer Amtszeit und 1 Jahr danach

- freiwillig Wehrdienst Leistende



- Auszubildende nach der Probezeit