

ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Mögliche Gründe gem. KSchG, die eine Kündigung sozial rechtfertigen:

personenbedingt

- Verlust der Arbeitserlaubnis
- Haftstrafe
- Entzug der Fahrerlaubnis
- mangelnde Ausbildung

verhaltensbedingt

Voraussetzung: ordnungsgemäße Abmahnung

- wiederholtes Zuspätkommen
- Unzuverlässigkeit
- Schlechtarbeit
- Verstöße gegen Verschwiegenheitspflicht

betriebsbedingt

Voraussetzung: keine anderweitige Beschäftigung im Betrieb

- Arbeitsmangel
- Absatzschwierigkeiten
- Änderung der Produktionsmethode

Die nachfolgende Notiz von Thomas Dietz, Geschäftsführer einer kleinen Werbeagentur, befinden sich heute auf seinem Schreibtisch:

Notizen

Datum: 29.04.21

Die Auftragslage sieht momentan nicht sehr günstig für uns aus. An die beiden neuen Werbeagenturen in der Stadt haben wir einige gute Kunden verloren. Zudem wird aufgrund der wirtschaftlichen Lage wenig in neue Marketing-Maßnahmen investiert. Aus diesem Grund werden wir uns von mindestens einem unserer Werbetexter trennen müssen. Eine innerbetriebliche Versetzung ist leider nicht möglich.

Arbeits- und Informationsblätter

Von den drei Mitarbeitern, bei denen die betriebsbedingte Kündigung prinzipiell möglich ist, sollten drei nach sozialen Gesichtspunkten ausgewählt werden (-> §1 KSchG: Die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein).

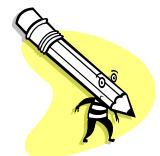
Information zum Sozialplan:

Ein Sozialplan kann in Unternehmen mit insgesamt mehr als 20 Beschäftigten aufgestellt werden. Ein Betriebsrat muss bereits existieren. Häufig wird der Sozialplan vom Betriebsrat in Absprache mit der Geschäftsführung insbesondere bei Massenentlassungen erstellt.

Neben den Leistungen für die Betroffenen (wie bspw. Höhe der Abfindung, Gewährung des Resturlaubs, bezahlte Fortbildungen,...) muss bei der Erstellung des Sozialplans eine Sozialauswahl getroffen werden.

Arbeitsauftrag

- Ordnen Sie in der unten aufgeführten Tabelle die Informationen über die Mitarbeiter den entsprechenden Kriterien aus dem Kündigungsschutz zu!
- Entscheiden Sie, welchem Mitarbeiter Sie kündigen würden!
- Bestimmen Sie den möglichen Kündigungszeitpunkt!



Die mittelständische Werbeagentur beschäftigt insgesamt 30 Arbeitnehmer, von denen alle länger als 6 Monate im Unternehmen tätig sind. Für die betriebsbedingte Kündigung kommen die nachfolgenden Werbetexter und -texterinnen der Agentur in Frage:

Frau **Tanja Engels** ist 33 Jahre und seit 4 Jahren in der Agentur tätig. Frau Engels versorgt finanziell ihre Familie. Ihr Ehemann kümmert sich um den Haushalt und das dreijährige Kind.

Herr **Stefan Schless** ist erst seit 5 Jahren in dem Unternehmen tätig. Er ist 33 Jahre alt, geschieden und allein erziehender Vater von zwei minderjährigen Töchtern.

Frau **Eva Quernhorst** ist die „dienstälteste“ Mitarbeiterin. Sie ist seit 20 Jahren in der Agentur tätig, 57 Jahre alt, verheiratet und hat zwei erwachsene Töchter, die finanziell von ihr unabhängig sind.

Herr **Christian Schmithüsen** 45 Jahre alt, verheiratet und Vater von drei Kindern im Alter von 3 – 12 Jahren. Er ist Alleinverdiener und seit 10 Jahren in der Agentur. Gerade erst hat die Familie Schmithüsen ihr neugebautes Haus bezogen, wofür Sie einen Kredit über 100.000,00 € aufgenommen haben.

Fach: Politik	Thema: Kündigungsschutzgesetz	Datum:
---------------	-------------------------------	--------

Kriterien	Tanja Engels	Stefan Schless	Eva Quernhorst	Christian Schmithüsen	Entscheidung für?
Möglicher Kündigungszeitpunkt					

Kündigung – Beendigung eines Arbeitsvertrags

Definition: Die Kündigung ist eine einseitige (nicht von der Zustimmung des Vertragspartners abhängig), empfangsbedürftige Willenserklärung zur Aufhebung eines Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages.

Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) können Arbeitsverträge **ordentlich** (auch: „fristgemäß“, mit Kündigungsfrist) oder **außerordentlich** (auch: „fristlos“) kündigen.

ordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert keinen Kündigungsgrund.
- Die Kündigung durch den AG ...
 - ... erfordert einen triftigen Kündigungsgrund (Auftragsmangel, Konkurs, ...),
 - ... erfolgt unter Beachtung sozialer Aspekte (Alter, Kinder, Betriebszugehörigkeit),
 - ... bedarf der Anhörung des Betriebsrates und
 - ... erfordert die Einhaltung der Kündigungsfrist.

Der Arbeitgeber hat in folgenden Fällen das Recht zur ordentlichen Kündigung:

personenbedingte Gründe	verhaltensbedingte Gründe	betriebliche Erfordernisse
<ul style="list-style-type: none">• keine Arbeitserlaubnis• häufige Erkrankungen• lange Krankheit• erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen• mangelnde Leistung	<ul style="list-style-type: none">• Treuepflicht verletzen• Betriebsfrieden stören• Arbeitspflichtverstoß (Arbeitsplatz verlassen, Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit)• keine Krankmeldung• Alkoholgenuß• Überstunden verweigern• Beleidigungen	<ul style="list-style-type: none">• Auftragsmangel• Rationalisierung• Stilllegung d. Abteilung• Umsatzrückgang
Vor der Kündigung muss eine Umsetzung im Betrieb abgewogen werden.	Vor der Kündigung sollte i. A. erst eine Abmahnung ausgesprochen worden sein, z. B. <ul style="list-style-type: none">• zu geringe / schlechte Arbeitsleistung• unentschuldigtes Fehlen• häufiges Verspäten• Nichtbefolgen von Anweisungen	AG muss bei Auswahl der zu entlassenden AN soziale Gesichtspunkte beachten. Gibt es einen anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb, so ist der AN auf diesem (geringerwertigen) Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.

Bei allen Gründen für ordentliche Kündigung trägt immer der AG die Beweislast.

außerordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Nichtzahlung der Vergütung
 - mangelnder Arbeitsschutz
 - grobe Beleidigung durch den AG
 - Tötlichkeit des AG gegen den AN
- Die Kündigung durch den AG erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Arbeitsverweigerung
 - eigenmächtiger Urlaubsantritt
 - Missachten eines betrieblichen Alkoholverbots (bei Kraftfahrern, Ärzten)
 - Arbeitsverweigern mit drohender Wiederholungsgefahr
 - Krankfeiern (Vortäuschung einer Krankheit)
 - wiederholt unerlaubte Telefongespräche nach Abmahnung
 - strafbare Handlungen des AN (z. B. Diebstahl) im Betrieb
 - Betrug (z. B. Kollege betätigt Stempeluhr, um längere Arbeitszeit zu erreichen; Spesenbetrug)
 - Verletzen von Betriebsgeheimnissen
 - Tötlichkeit des AN
 - grobe Beleidigungen durch den AN
 - Stören/Gefährden des Betriebsfriedens (z. B. Mobbing, auffälliges Tragen einer politischen Plakette)
- Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Grundes ausgesprochen werden.

Auszug Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Gilt für Betriebe mit mind. 11 Arbeitnehmern

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

- (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.
- (2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. [...]

Kündigungsfristen:

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)

§ 622 BGB Kündigung von Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.