

Grundwissen zum Kündigungsschutz im Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Zacharias

1. Einleitung

Beim Arbeitsverhältnis haben wir es mit einem sogenannten **Dauerschuldverhältnis** zu tun. Wenn bei anderen Vertragsverhältnissen die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien mit Erfüllung enden, so ist das bei Dauerschuldverhältnissen nicht so. Wenn ich heute Feierabend habe, muss ich morgen wiederkommen. Der Vertrag dauert also an. Wie endet dann aber ein Arbeitsverhältnis?

Wir können zunächst zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterscheiden. **Das befristete Arbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf.** Voraussetzung ist allerdings, dass die Befristung zulässig war. Unzulässige Befristungen können dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet gilt. Dazu bedarf es allerdings eines Feststellungsantrages beim zuständigen Arbeitsgericht, zumindest, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einigen können.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse können dadurch enden, dass das **Rentenalter** erreicht wird. Und natürlich endet das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Das Arbeitsverhältnis wird also nicht mit seinen Erben fortgesetzt. Denn der Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit persönlich erbringen. Stirbt der Arbeitgeber, endet das Arbeitsverhältnis nicht. Das steht nirgendwo ausdrücklich, ergibt sich aber aus den § 613 und § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch).

Ansonsten wird ein Arbeitsverhältnis dadurch beendet, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine **Aufhebung des Vertrages** einigen (Aufhebungsvertrag) oder dadurch, dass eine der Vertragsparteien einseitig durch **Kündigung** das Ende herbeiführt. Eine solche einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf eines Kündigungsgrundes. Es müssen Kündigungsfristen eingehalten werden und inhaltliche und formelle Anforderungen beachtet werden.

Will der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beenden, ist der Arbeitgeber meist gut beraten, wenn er ihn schnellstmöglich ziehen lässt. Wenn ein Mitarbeiter nicht mehr will, ist er oft nicht mehr ausreichend motiviert oder ausreichend engagiert. Natürlich kann auch der Arbeitgeber auf das Einhalten von Kündigungsfristen bestehen. Aber das bringt ihm nicht viel. Sein Interesse geht eher dahin, dass der Mitarbeiter nicht sofort beim direkten Wettbewerber tätig wird. Aber selbst das wird er manchmal nur schwer verhindern können.

Für den Arbeitgeber ist es hingegen wesentlich schwieriger, dem Arbeitnehmer zu kündigen. Für Arbeitnehmer gelten viele **gesetzliche Schutzvorschriften**. Denn für ihn ist die Kündigung eine folgenschwere Entscheidung. Wenn er seinen Arbeitsplatz verliert, verliert er meist seine einzige Einnahmequelle zur Deckung des Lebensunterhalt, zur Versorgung seiner Familie; beim Arbeitnehmer geht es sehr oft um die **Existenzgrundlage**. Deshalb gibt es spezielle Kündigungsschutzregeln, insbesondere aber das Kündigungsschutzgesetz.

2. Kündigungsschutzgesetz

Der Grundsatz des Kündigungsschutzgesetzes steht im ersten Satz: eine Kündigung ist unwirksam, wenn sie **sozial ungerechtfertigt** ist. Es gibt aber auch gleich eine Einschränkung: das Kündigungsschutzgesetz gilt nur für Arbeitsverhältnisse,

die schon **mindestens sechs Monate** bestehen. Es gilt nur für Arbeitnehmer. Wer **Arbeitnehmer** ist, wird in keinem Gesetz definiert. Also muss man beim Kündigungsschutz die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrundelegen. Im Wesentlichen kommt es danach auf die persönliche Abhängigkeit an. Abhängig heißt, dass ein Arbeitnehmer nicht selbst bestimmt was er tut, sondern **weisungsgebunden** arbeitet. D.h. er kann im Wesentlichen seine Tätigkeit nicht frei gestalten. Das hört sich alles „um den heißen Brei herum“ geredet an, ist aber praktisch von erheblicher Bedeutung. Denn was ist mit den vielen Scheinselbstständigen, freien Mitarbeitern, Leiharbeitern, Praktikanten, 1-Euro-Jobbern, leitenden Angestellten, mitarbeitenden Ehefrauen oder Kindern? Die feinsinnige Antwort der Juristen lautet: es kommt drauf an! Dann gibt es viele Gruppen, für die **Sonderregeln** gelten: z.B. für Auszubildende, Beamte, Richter, Soldaten, kirchliche Mitarbeiter, etc.

Eine weitere Einschränkung gilt hinsichtlich der **Betriebsgröße**. Es darf sich nicht um einen sogenannten Kleinstbetrieb handeln. Diese Regelung in § 23 KSchG werden Sie in ihrer gesetzlichen Formulierung nicht verstehen. Denn ein Kleinstbetrieb hat entweder **nicht mehr als fünf oder nicht mehr als 10 Arbeitnehmer**. Das „entweder oder“ hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis bereits 2003 bestanden hat oder erst danach begonnen wurde. Und bei der Zählung der Arbeitnehmer kommt es auf deren **Wochenarbeitszeit** an. Bis zu 20 h wird nur ein halber Arbeitnehmer gezählt, bis einschließlich 30 h 0,75 Arbeitnehmer und erst bei mehr als 30 h in der Woche wird ein Mitarbeiter als Arbeitnehmer voll gezählt.

Es gibt also schon einige Hürden, um in den Genuss des Kündigungsschutzgesetzes zu kommen. Wer es so weit geschafft hat, der ist vor Kündigungen geschützt, die sozial ungerechtfertigt sind. Was das ist, bestimmt der zweite Satz des Kündigungsschutzgesetzes: **sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt erfolgt**. Sozial ungerechtfertigt kann eine Kündigung auch sein, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden könnte. Auch der Betriebsrat spielt eine gewichtige Rolle. Aber standardmäßig wird zunächst das Vorliegen eines möglichen Kündigungsgrundes geprüft.

3. Die personenbedingte Kündigung

Personenbedingte Kündigungen kommen nicht sehr häufig vor. Was ist ein Kündigungsgrund, der in der Person des Arbeitnehmers liegt? Das ist z.B. die **mangelnde körperliche oder geistige Eignung** für die vereinbarte Tätigkeit, die **fehlende oder entfallene Arbeitserlaubnis** oder die **dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit**, die vertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Auf gut Deutsch: **der Arbeitnehmer will, aber er kann nicht**. Auf ein Verschulden des Arbeitnehmers kommt es dabei nicht an. Deshalb spielen auch Abmahnungen bei einer personenbedingten Kündigung keine Rolle. Einige Beispiele: eine **HIV-Infektion führt bei einem Chirurgen** zu einer mangelnden körperlichen Eignung. Wer als Pilot gerne trinkt, hat ebenfalls ein Problem. Ein Bankmitarbeiter, der wegen Betruges rechtskräftig verurteilt ist, ist nicht haltbar. Wer den **Führerschein** verliert, kann als **Berufskraftfahrer** nicht arbeiten. Wer für drei Jahre ins Gefängnis muss, verliert ebenfalls seinen Job.

Bei der krankheitsbedingten Kündigung ist zunächst eine **negative Gesundheitsprognose** erforderlich. Diese müssen zu einer **erheblichen Beeinträchtigung** der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen. Schließlich muss eine **Abwägung der Interessen** der Beteiligten ergeben, dass dem Arbeitgeber das Festhalten am Arbeitsvertrag nicht zugemutet werden kann.

Auch **häufige Kurzerkrankungen** können den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen, wenn sie ihn wirtschaftlich überlasten. Bei lang andauernden Erkrankungen muss eine Prognose schon über die nächsten zwei Jahre negativ ausfallen. Ist durch die Erkrankung des Arbeitnehmers nur die Quantität seiner Arbeitsleistung beeinträchtigt, tun sich die Arbeitsgerichte sehr schwer, eine personenbedingte Kündigung durchgehen zu lassen. Die Arbeitnehmer sind nun mal unterschiedlich tüchtig und jüngere Mitarbeiter vielleicht belastbarer als ältere Mitarbeiter. Warum soll dann das Festhalten am Arbeitsverhältnis mit einem erkrankten Mitarbeiter, der nicht mehr so leistungsfähig ist, für den Arbeitgeber unzumutbar sein?

4. Die verhaltensbedingte Kündigung

Bei der verhaltensbedingten Kündigung denken die meisten sofort an die fristlose Kündigung. Doch so stark wie bei der fristlosen Kündigung muss der Grund bei der verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung nicht sein. Das Gesetz ermöglicht dem Arbeitgeber, auch auf ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zu reagieren, das ihn noch nicht zur fristlosen Kündigung berechtigt. Also müssen die Gründe bei der verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung **nicht so schwerwiegend** sein. Deshalb wird ein gut informierter Arbeitgeber neben einer aus seiner Sicht angemessenen fristlosen Kündigung immer auch eine fristgerechte Kündigung aussprechen.

Anlass kann jedes Verhalten des Arbeitnehmers sein, mit dem er seine vertraglichen Verpflichtungen verletzt. Aber es muss ein **schuldhaftes Verhalten** sein. Denn **der Arbeitnehmer kann, aber er will nicht**. Schuldhafte Vertragsverletzungen liegen zum Beispiel vor bei: Arbeitsverweigerung, ständigem Zuspätkommen, vorgetäuschter Krankheit, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers oder zum Nachteil von Arbeitskollegen (Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Beleidigung, Körperverletzung, etc.), bei Alkoholmissbrauch, Konkurrenzaktivität, Schmiergeldannahme oder eigenmächtigem Urlaubsantritt.

Weil das Verhalten des Arbeitnehmers aber noch nicht so gravierend ist, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, ist auf jeden Fall eine **Abmahnung** erforderlich. In einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers und weist ihn darauf hin, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss.

Das vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers muss schuldhaft erfolgen, also vorsätzlich oder fahrlässig sein. Der Vorsatznachweis wird dem Arbeitgeber schwer fallen. Aber fahrlässig ist fast alles, was an Fehlern gemacht wird. Trotzdem tut der Arbeitgeber gut daran, das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers sorgfältig zu dokumentieren, um es später beweisen zu können.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind meistens unterschiedlicher Auffassung, ob der Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt und ob man ihm das vorwerfen kann. Deshalb sollte er eine Abmahnung nicht widerstandslos hinnehmen. Er kann eine **Gegendarstellung** verfassen und zur Personalakte einreichen. Er kann sich beim

Betriebsrat beschweren oder sogar beim **Arbeitsgericht** auf **Widerruf der Abmahnung und Entfernung aus der Personalakte** klagen.

5. Die betriebsbedingte Kündigung

Auch dringende betriebliche Erfordernisse können eine Kündigung rechtfertigen. Diese Kündigungsgründe haben also nichts mit der Person des Arbeitnehmers oder seinem Verhalten zu tun. Sie beruhen vielmehr auf **einer Entscheidung des Arbeitgebers**. Natürlich kann der Unternehmer sich zur Ruhe setzen und den Betrieb schließen. Er kann auch sein Unternehmen von Berlin nach Hamburg verlegen. Es können sich Produktionsmethoden ändern und Teile des Betriebes stillgelegt oder verlagert werden. Und natürlich erfordern die **Geschäftsentwicklungen** ständig Entscheidungen des Unternehmers, die sich auf die Anzahl der Arbeitsplätze oder die Personen der Arbeitnehmer auswirken können.

Diese Unternehmerentscheidungen will das Kündigungsschutzgesetz natürlich nicht beschränken. Eine Unternehmerentscheidung ist immer eine Reaktion auf bestimmte Marktentwicklungen, auf die Entwicklung des Unternehmensgegenstandes und auch die Auftragslage. Es sind **betriebs- oder volkswirtschaftliche Erwägungen**, aber auch manchmal ganz persönliche Dinge, die zu der Entscheidung des Unternehmers führen. Diese wird das Arbeitsgericht kaum überprüfen können. Das ist auch nicht seine Aufgabe. Denn die unternehmerische Entscheidung, die zur Kündigung führt, muss nicht dringend sein. Das dringliche betriebliche Erfordernis ist Folge der unternehmerischen Entscheidung. Deshalb bleibt dem Arbeitsgericht nur eine **Willkür- und Missbrauchskontrolle**. Es prüft nicht, ob die Entscheidung des Unternehmers notwendig, wirtschaftlich vernünftig, zweckmäßig oder nachhaltig ist. Das Kündigungsschutzgesetz bietet damit bei betriebsbedingter Kündigung keinen besonders starken Schutz des Arbeitnehmers. Die Entscheidung des Unternehmers geht im Zweifelsfall immer vor.

Machen also **dringende betriebliche Erfordernisse** einen Personalabbau erforderlich und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich, dann ist zunächst zu prüfen, ob der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmers wirklich weggefallen ist und ob der Arbeitnehmer nicht an einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Fallen mehrere vergleichbare Arbeitsplätze weg, hat der Unternehmer eine **soziale Auswahl** unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern vorzunehmen. Er muss überlegen, welcher Arbeitnehmer im Hinblick auf sein Lebensalter, seine Unterhaltungspflichten, seine Betriebszugehörigkeitsdauer und seiner gesundheitlichen und sonstigen privaten Situation am wenigsten hart betroffen ist. Er kann aber auch berücksichtigen, wenn er bestimmte Arbeitnehmer aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im betrieblichen Interesse weiter benötigt. Er kann auch auf eine ausgewogene Personalstruktur Rücksicht nehmen. Bei allem kann der Unternehmer verschiedene Gewichtungen vornehmen. Aber er muss die Sozialauswahl natürlich ausführlich begründen können und dem Arbeitnehmer auf Verlangen auch erklären.

Bei der Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist das Arbeitsrecht wiederum darauf beschränkt, grobe Fehler zu beanstanden, insbesondere wenn Arbeitgeber und Betriebsrat die Angelegenheit verhandelt und einvernehmlich beschlossen haben.

Weil die Entscheidung des Unternehmers nicht nachhaltig sein muss, kann er sich nachträglich umentscheiden. Das ändert aber zunächst an der Kündigung nichts. Für das Arbeitsgericht ist entscheidend, ob die Kündigung im Zeitpunkt ihrer Aussprache rechtswirksam war. Insofern gilt der Grundsatz: einmal wirksam, immer wirksam! Entscheidet sich also der Unternehmer, den Vertrieb seiner Produkte extern zu beauftragen und merkte er ein halbes Jahr später, dass das nicht funktioniert, kann er natürlich den Vertrieb "zurückholen". Dadurch wird die betriebsbedingte Kündigung der früheren Vertriebsmitarbeiter nicht unwirksam. Diese haben aber eventuell einen Wiedereinstellungsanspruch. Im Kündigungsschutzverfahren müsste also mindestens ein zusätzlicher Hilfsantrag gestellt werden.

6. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist in § 626 BGB geregelt. Der Vertrag kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Es müssen Tatsachen vorliegen, die es unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung gilt natürlich auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, denn die Unzumutbarkeit hat mit der Vertragsdauer nichts zu tun. Die Unzumutbarkeit hat auch logisch zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden muss und nicht erst nach vier oder sechs Wochen. Lässt man sich also mit der fristlosen Kündigung mehr als fünf oder zehn Tage Zeit, kann einem schnell entgegengehalten werden, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses so unzumutbar ja gar nicht sein kann. Lässt man sich mehr als 14 Tage Zeit, ist die Kündigung unwirksam.

Auch die Wirksamkeit einer fristlosen = außerordentlichen Kündigung kann man durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen. Das Arbeitsgericht wird prüfen, ob eine schwerwiegende Verletzung einer vertraglichen Pflicht vorliegt. Durch diese Pflichtverletzung muss das Vertragsverhältnis objektiv schwer belastet werden und diese Belastung muss sich auch zukünftig negativ auswirken. Ansonsten kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Aber eines ist immer gleich: Es muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet sein. Wenn mildere Maßnahmen denkbar sind, ist die fristlose Kündigung nicht möglich, sie ist also ultima ratio, weil es nicht anders geht. Ein Beispiel: Die Mitarbeiterin des Sekretariats hat im Konferenzraum ein Buffet für 20 Personen aufgebaut und nimmt sich eine kleine Boulette. Nun kommt es sicherlich drauf an: Nimmt sie von 100 Bouletten eine oder sind nur 20 geliefert worden? Nehmen an der Besprechung Mitarbeiter oder Geschäftspartner teil? Nimmt sie sich die Boulette vor oder nach der Besprechung? Im Prinzip ist natürlich jeder Diebstahl für den Arbeitgeber eine unzumutbare Angelegenheit. Aber bei jedem Prinzip gibt es Ausnahmen. Es ist möglicherweise nicht verhältnismäßig, wegen einer Boulette im Wert von 1,20 € der Mitarbeiterin ihre Existenzgrundlage zu nehmen. Plündern aber drei Sekretärinnen, der Hausmeister und zwei Azubis das Buffet vor der wichtigen Besprechung mit den asiatischen Geschäftspartnern, fällt die Prüfung der Verhältnismäßigkeit wohl anders aus, auch wenn dieselbe Sekretärin nur eine Boulette genommen hat.

Wie ein solcher Bouletten-Fall vor Gericht in den unterschiedlichen Instanzen ausgehen wird, kann Ihnen niemand verlässlich vorhersagen. Aber von diesen Grenzfällen abgesehen, haben wir alle schon ein gutes Rechtsgefühl, was Arbeitnehmer dem Arbeitgeber und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zumuten können.

7. Form und Frist der Kündigung

Die Kündigung im Arbeitsrecht muss schriftlich erfolgen. Schriftlich heißt, unterschrieben. Also Kündigung per sms, E-Mail, Whatsapp oder Youtube nützt nichts. Die elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen. Bei der fristgerechten Kündigung sind die Fristen des § 622 BGB zu beachten. Arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich können aber auch andere Fristen vereinbart sein. Bei den gesetzlichen Kündigungsfristen gilt: Je länger der Arbeitnehmer beschäftigt ist, desto länger ist die Kündigungsfrist:

- > 2 Jahre = ein Monat zum Ende eines Kalendermonats
- > 5 Jahre = zwei Monate ...
- > 8 Jahre = drei Monate ...
- > 10 Jahre = vier Monate ...
- > 12 Jahre = fünf Monate ...
- > 15 Jahre = sechs Monate ...
- > 20 Jahre = sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Beschäftigungszeiten vor dem 25. Geburtstag zählen nicht mit. Das ist eigentlich eine gesetzliche Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer, aber es wird noch dauern, bis ein Gericht das mal so entscheidet.

8. Die Kündigungsschutzklage

Das wichtigste bei der Kündigungsschutzklage ist, dass sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Gericht eingegangen sein muss. Bis zum Ablauf dieser Frist ist eine unwirksame Kündigung schwebend unwirksam, danach ist sie wirksam. Was beantragt man beim Gericht? Feststellung der Unwirksamkeit, Weiterbeschäftigung, Lohn? Und was kann man erreichen? Vielleicht ist das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgrund der Kündigung irreparabel belastet, vielleicht ist der Arbeitnehmer froh, dass er sich was anderes suchen kann, vielleicht hat er es sogar darauf angelegt. In vielen Fällen geht es bei Kündigungsschutzklagen „nur noch“ um die Abfindung. Das ist verständlich. Denn das Arbeitsverhältnis ist schließlich nur ein Dauerschuldverhältnis und nichts für die Ewigkeit. Anders als im Familienrecht haben die Parteien auch meist persönlich nichts miteinander zu tun. Trotzdem kann man nicht einfach einen Abfindungsbetrag einklagen, sondern muss die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen lassen. Das Gericht wird aber vor einer Entscheidung darauf hinwirken, dass die richtigen Anträge gestellt werden. Vorher gibt es aber noch einen Güte Termin und ein Großteil der Verfahren wird in diesem Güte Termin mit einem Vergleich aus der Welt geschafft. Die Arbeitsrichter sind diesbezüglich absolute Profis und die Anwälte kennen die Spielregeln auch.

9. Die Abfindung

Im Gegensatz zur weitverbreiteten Ansicht gibt es keinen generellen Anspruch auf eine Abfindung nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Trotzdem enden viele

Kündigungsschutzprozesse dadurch, dass man sich auf einen Abfindungsbetrag einigt. Das ist aber das Ergebnis der Risikoabschätzung durch Kläger und Beklagte. Da ist es natürlich dringend zu empfehlen, anwaltlich vertreten zu sein. Der Arbeitsrichter muss objektiv bleiben. Konkrete Vorschläge wird er kaum machen. Er kann nur Andeutungen machen. Die meisten Anwälte wissen aber nicht nur mit den Andeutungen des Richters etwas anzufangen, sondern sind außerdem in der Lage, durch eigene Andeutungen das Gericht und den Gegner zu beeinflussen. Also Abfindungen sind Verhandlungssache!

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht gegen Zahlung einer Abfindung gemäß §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz kommt mehr als selten vor.

Oft werden Abfindungen auch durch Aufhebungsvereinbarungen festgelegt. Durch Aufhebungsvereinbarungen wird das Arbeitsverhältnis im Gegensatz zur einseitigen Kündigung im beiderseitigen Einvernehmen beendet. Von dieser Möglichkeit wird viel zu selten Gebrauch gemacht! Der Vollständigkeit halber ist noch § 1 a Kündigungsschutzgesetz zu erwähnen. Hier ist ein Abfindungsanspruch von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr festgelegt. Es müssen aber bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein: Es muss sich um eine betriebsbedingte Kündigung handeln, der Arbeitgeber muss die Abfindung unter der Voraussetzung anbieten, dass der Arbeitnehmer die Frist für die Kündigungsschutzklage ungenutzt verstreichen lässt.

Vortragsreihe „Kündigungsschutz im Arbeitsrecht“

Referent: Assessor Dirk Wittstock

Freitag, 02.10.2015, 15 Uhr Einführung in das Kündigungsschutzrecht

Klage nach dem Kündigungsschutzgesetz kann jeder gekündigte Arbeitnehmer vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf ihn anwendbar ist. Doch wann ist das der Fall? Welche Regeln, Fristen und Besonderheiten gelten?

Freitag, 09.10.2015, 15 Uhr Fristlose Kündigung

Wann kann man fristlos kündigen? In welchen Fällen ist eine Abmahnung entbehrlich? Muss der Betriebsrat angehört werden? Muss man einen Kündigungsgrund angeben?

Freitag, 16.10.2015, 15 Uhr Personenbedingte Kündigung

Welche Gründe können zu einer personenbedingten Kündigung führen? Ist eine Abmahnung erforderlich? Wie wirken sich Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Interessenabwägung aus?

Freitag, 23.10.2015, 15 Uhr Verhaltensbedingte Kündigung

Die Liste der verhaltensbedingten Kündigungsgründe ist lang. Grob einteilen lässt sie sich in Leistungsstörungen, Störungen der betrieblichen Ordnung, Störungen im Vertrauensbereich und Verletzung von Nebenpflichten. Wann aber ist sie gerechtfertigt?

Freitag, 30.10.2015, 15 Uhr Betriebsbedingte Kündigung

Innerbetriebliche und außerbetriebliche Umstände können nur dann zu einer Kündigung führen, wenn sie einen konkreten Bezug zum Betrieb haben. Welche Faktoren dürfen nicht berücksichtigt werden und wann sind die Gründe dringend?

Freitag, 06.11.2015, 15 Uhr Änderungskündigung

Die Situation des Unternehmens hat sich geändert - kann man den Vertrag des Arbeitnehmers ändern? Wie könnte der Arbeitnehmer reagieren? Kann er Kündigungsschutzklage erheben?

Freitag, 13.11.2015, 15 Uhr Kündigungsschutz besonderer Personen

Außer Schwangeren und Schwerbehinderten gibt es noch eine ganze Reihe weiterer besonders geschützter Arbeitnehmer. Wann sind Arbeitnehmer unkündbar? Wann darf ausnahmsweise gekündigt werden? Welche Besonderheiten gelten für leitende Angestellte?

Freitag, 20.11.2015, 15 Uhr Kündigung in besonderen Situationen

Kann einem Arbeitnehmer bei Krankheit gekündigt werden? Ist die Kündigung des Arbeitnehmers im Urlaub zulässig? Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hat? Welche Ansprüche haben Arbeitnehmer gegen den Insolvenzverwalter?

Freitag, 27.11.2015, 15 Uhr Die Abfindung

Wer hat einen Anspruch auf Abfindung? Wie hoch ist die Abfindung? Gibt es eine Abfindung ohne Kündigungsschutzklage? Wie kann eine Abfindung sonst noch vereinbart werden?

Alle Veranstaltungen finden in der Kanzlei Dr. Zacharias, Volmerstraße 5, 12489 Berlin-Adlershof statt. Bitte melden Sie sich telefonisch an unter **63 92 4567**

**Impressum: Anwaltskanzlei Dr. Zacharias
Volmerstrasse 5
12489 Berlin-Adlershof
030 / 63 92 4567**