

Rechtstipp April 2005: „Hier sind Ihre Papiere...“ - Kündigung

20.04.2005, 11:51 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *RECHTLEGAL - Anwaltskanzlei Kronenberghs*

RECHTLEGAL

Die langfristig schlechte Wirtschaftslage, verbunden mit der Auslagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und auf externe Anbieter, führt zur deutlich geringeren Sicherheit des Arbeitsplatzes als noch vor Jahren. Daher beschäftigt sich dieser Artikel mit Kündigungen, ausgesprochen durch den Arbeitgeber.

Die Kündigung muß zunächst formwirksam sein. Ist sie es nicht, ist sie generell wirkungslos, muß aber gleichwohl vom Betroffenen angegriffen werden. Die Mindestvoraussetzungen, die eingehalten werden müssen, sind Schriftform der Kündigung, die Unterschrift durch einen zur Kündigung Berechtigten, Zugang der Kündigung, Eindeutigkeit des Kündigungswillens und die Mitwirkung von Betriebsrat o.ä., sofern beim Arbeitgeber vorhanden. Die Aussage des Vorarbeiters „Mit Ihren Leistungen bin ich nicht zufrieden, ab morgen brauchen Sie nicht mehr zu kommen.“ ist also keine formwirksame Kündigung, somit wirkungslos.

Beim Inhalt der Kündigung ist zwischen der außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung und der ordentlichen Kündigung zu unterscheiden. Die außerordentliche oder fristlose Kündigung setzt ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers voraus, meist auch eine einschlägige Abmahnung. Diese kann unter gewissen Umständen entbehrlich sein, bestes Beispiel ist der Diebstahl am Arbeitsplatz. Zwischen dem Fehlverhalten des Arbeitnehmers und dem Zugang der hierauf gestützten Kündigung dürfen höchstens 14 Tage vergehen.

Bei der ordentlichen Kündigung ist zunächst zu klären, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet oder nicht. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate und unterschreitet der Betrieb eine bestimmte Mitarbeiteranzahl (6 bis 11 Arbeitnehmer wegen gesetzlicher Übergangsregelung), ist die Kündigung - sogar ohne Angabe von Gründen - immer möglich. Nur die Kündigungsfrist muss vom Arbeitgeber eingehalten werden.

In größeren Betrieben und bei länger als 6 Monaten bestehenden Arbeitsverhältnissen kommt es entscheidend auf den Grund der Kündigung an. Liegen die Kündigungsgründe im Bereich des Arbeitnehmers, muß der Arbeitgeber sie schlimmstenfalls bei Gericht beweisen. Eine Kündigung des Arbeitnehmers wegen mehrfachen Zuspätkommen ist nur dann ausreichend, wenn der Arbeitgeber detailliert das Zuspätkommen nachweisen kann. In einem solchen Falle muss der Arbeitgeber auch die einschlägigen Abmahnungen, die der Kündigung vorausgegangen sind, vorlegen.

Liegen die Gründe für die Kündigung nicht beim Arbeitnehmer, sondern beim Arbeitgeber, kommt eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht. Voraussetzung hierfür ist, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Grund interner oder externer Gründe nicht weiter beschäftigen kann oder will. Solche Gründe können sein Umsatzrückgang, Schließungen von Abteilungen oder Betriebsteilen, Einführung modernerer Arbeitstechniken und sonstige Rationalisierungsmaßnahmen.

Liegen diese Gründe vor, ist in einem weiteren Schritt die sogenannte Sozialauswahl zu prüfen. Der Arbeitgeber muß den Nachweis führen, daß er den Arbeitnehmer nicht anders einsetzen kann, sofern vergleichbare Arbeitsplätze vorhanden sind. Sind vergleichbare Arbeitsplätze vorhanden, muß geprüft werden, welcher der insgesamt betroffenen Arbeitnehmer sozial schutzwürdiger ist. Das Gesetz sieht hierfür im wesentlichen die Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers an.

Will also der Arbeitgeber in einem größeren Betrieb einen seiner vier Schlosser wegen Umsatzrückgang entlassen, wird er keinen Erfolg haben, seinen 45jährigen Mitarbeiter mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit, verheiratet mit zwei

schulpflichtigen Kindern und erwerbsloser Ehefrau, zu kündigen, wenn ein anderer seiner Schlosser 25 Jahre alt ist, ledig und ohne Unterhaltspflichten, zudem erst seit einem Jahr beschäftigt ist.

Zur Vermeidung des Risikos einer gerichtlichen Prüfung einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber seit Anfang 2004 dem von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer eine Abfindung in Aussicht stellen, wenn dieser nicht gegen die Kündigung klagt. Die Abfindung beträgt 0,5 Bruttogehälter je Beschäftigungsjahr.

In jedem Fall aber ist jedes gekündigte Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß zu beenden. Bis zum Wirksamwerden der Kündigung ist dem Arbeitnehmer das Gehalt zu zahlen einschließlich Überstunden und sonstiger Mehrarbeit, der Urlaub ist zu gewähren, Zwischen- und Endzeugnis sind zu erteilen und die Arbeitspapiere sind herauszugeben.

Bei der schwierigen Frage, ob eine Kündigung formwirksam ist, die Kündigungsgründe ausreichend sind, eine eventuelle Sozialauswahl durchgeführt und das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet wurde, empfiehlt es sich, Rechtsrat einzuholen.

Ihr Team von RECHTLEGAL

Portrait

Tel. 04176 / 91 26 00

Fax 04176 / 91 26 02

ra@rechtlegal.de

<http://www.rechtlegal.de/>

News-ID: 45206 • Views: 2013 (Stand: 04.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/45206/Rechtstipp-April-2005-Hier-sind-Ihre-Papiere-Kuendigung.html>