

Abmahnung und Kündigung

Was ist zu tun?

Schulung DiAG A/B – 21. September 2009
Margarete Ruckmich Haus

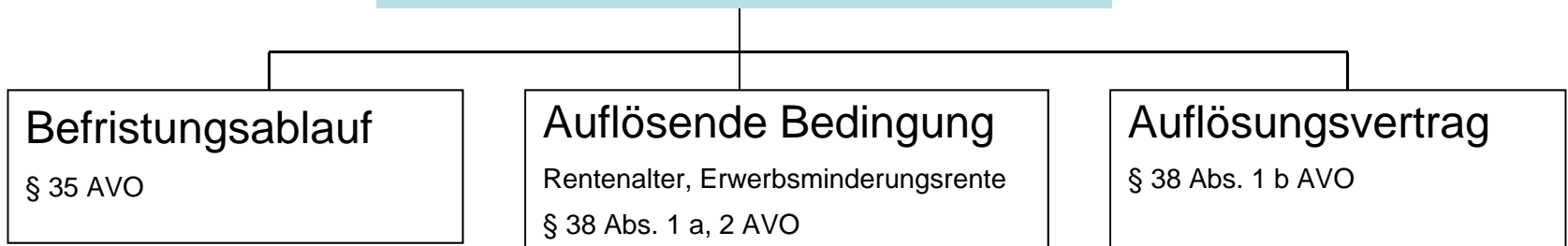


Gliederung

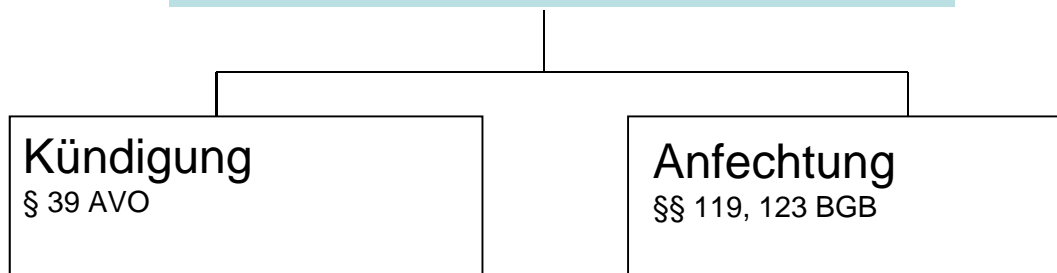
- Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses
- Einverständliche Aufhebung
- Kündigungserklärung
- Ordentliche Kündigung
 - Kündigungsschutz
 - Abmahnung
- Außerordentliche Kündigung
- Kündigungsschutzverfahren

Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses

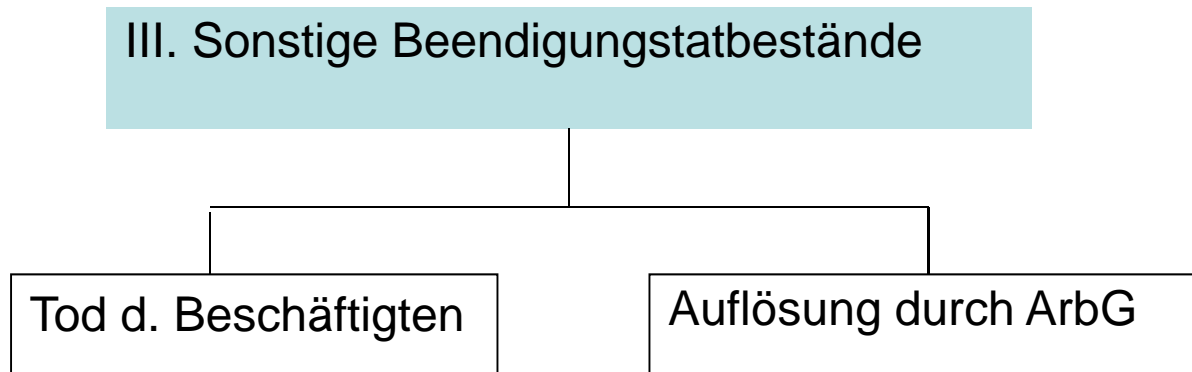
I. Beendigung ohne Kündigung durch gegenseitigen Vertrag



II. Einseitige Beendigung



Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses



Keine Beendigung durch:

- Veräußerung der Einrichtung
- Tod des Dienstgebers
- Einberufung zum Wehrdienst
- Krankheit

Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses

Fall:

Der seit 12 Jahren bei einer Verrechnungsstelle beschäftigte Personalsachbearbeiter Heinrich Harz (H) ist trotz mehrerer Anträge auf Höhergruppierung nicht höhergruppiert worden. Er fühlt sich völlig ungerecht behandelt und ist deshalb ausgesprochen sauer.

Mitte des Monats erfährt er zufällig, dass eine gut bezahlende Industriefirma dringend einen Personalsachbearbeiter braucht, er spricht vor, man will ihn am besten ab dem nächsten Ersten sofort anstellen und bietet ihm 500,00 € mehr an, als er in der Bistumsverwaltung monatlich bekommen hat.

H kündigt Mitte des Monats zum Monatsende sein Arbeitsverhältnis außerordentlich/fristlos mit der Begründung, dass jahrelang zu Unrecht seine Höhergruppierung verweigert worden sei. Deshalb sei ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses keinen Tag länger zuzumuten. Er nimmt seinen noch zustehenden restlichen Urlaub von einer Woche und vereinbart, am nächsten Ersten bei dem besser bezahlenden Industrieunternehmen anzufangen.

Während seines restlichen Urlaubs bekommt er doch etwas Angst vor der eigenen Courage, setzt sich mit Ihnen in Verbindung und fragt Sie, ob und wenn ja welche Gefahren ihm ob seines Vorgehens von Seiten des Arbeitgebers möglicherweise drohen.

Was sagen Sie ihm?

Einverständliche Aufhebung

Aufhebungsvertrag

- Vorteil Dienstgeber: Kein Kündigungsschutz; keine Anhörung MAV
- Vorteil Mitarbeiter: Verzicht auf Kündigungsschutz wird „abgekauft“;
Abfindung; Keine Kündigungsfristen
- Hauptproblem: Sperrzeit Arbeitslosengeld (§ 143 a SGB III) !!!

Einverständliche Aufhebung

§ 143a SGB III Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung

- (1) Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte.

Einverständliche Aufhebung

Form Aufhebungsvertrag:

- Grds. Vertragsfreiheit
- Muss frei von Willensmängeln sein, §§ 104 ff BGB
- Schriftform, §§ 623, 126 BGB



Widerrechtliche Drohung, wenn verständiger DG die in Aussicht gestellte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte

Kündigungserklärung

1. Inhalt

Eindeutige Willenserklärung. Für Empfänger erkennbar, da Arbeitsverhältnis zu bestimmten Zeitpunkt beendet sein soll.

2. Wirksamkeit

gem. § 104 ff BGB; Bei Stellvertretung § 174 BGB

Kündigungserklärung

3. Schriftform

§ 623 BGB Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 126 BGB Schriftform

*Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller **eigenhändig** durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.*

§ 17 AVR AT - Schriftform der Kündigung

*Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit (§ 7 Abs. 4), **soll** er in dem Kündigungsschreiben den **Kündigungsgrund** angeben.*

Unzulässig:

Stempel, Schreibmaschine, digital erstellte Signatur, Telegramm, Fax, E, Mail

Gilt für DG, MA und Änderungskündigung

Kündigungserklärung

Form der Kündigung

Folge Formfehler:

§ 125 BGB Nichtigkeit wegen Formmangels

Ein Rechtsgeschäft, welches der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt, ist nichtig.

Kündigungserklärung

Anhörung und Mitberatung der MAV

§ 30, 31 MAVO

- Bei unterbliebener/inkorrekter Beteiligung – Unwirksamkeit; Abs. 5
- DG muss MAV informieren über: Personalien des MA, Art der Kündigung, Kündigungstermin, -frist und- gründe (wenn länger als 6 Monate bestanden)
- Einwendungsmöglichkeit (Abs. 3, 4), gemeinsame Sitzung

Ordentliche Kündigung

Besonderer Kündigungsschutz

- Schwangere, § 9 MuSchG
- MAV, § 19 MAVO
- Auszubildende, § 15 BBiG
- Wehrpflichtige, § 2 Abs. 1 ArbPISchG
- Schwerbehinderte, § 85 ff SGB IX
- Erziehungsurlaubsberechtigzte, § 18 BEEG
- Zivildienstleistende, § 78 ZDG
- Tarifliche UNKÜNDBARKEIT *

Ordentliche Kündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz nach Kündigungsschutzgesetz

1. KSchG anwendbar? - §§ 1, 23 KSchG, § 4 a AVVO, § 40 AVO

§ 1 KSchG - 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.

§ 40 AVO - Kündigungsschutz bei betriebsbedingter Kündigung

Die Vorschriften des ersten Abschnitts des staatlichen Kündigungsschutzgesetzes in ihrer jeweiligen Fassung finden unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung Beschäftigten Anwendung, wenn einer oder einem Beschäftigten aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt wird.

Ordentliche Kündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz nach Kündigungsschutzgesetz

2. Kündigung unwirksam, wenn sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG)

personenbedingt

verhaltensbedingt

betriebsbedingt

Interessensabwägung im Einzelfall

Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

(Vorrang ÄnderungsK, Abmahnung)

Ordentliche Kündigung

Personenbedingte Kündigung

Hauptfall: Krankheit (*Alkoholismus)

- **Negative Zukunftsprognose**
(häufige Kurzerkrankungen,
langandauernde Erkrankung - § 84 II SGB)
- **Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen**
- **Interessenabwägung**

Sonderfall: AIDS/DruckK



§ 84 Abs. 2 SGB IX

(2) ¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des [§ 93](#), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

²Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. ³Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. ⁴Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. ⁵Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des [§ 14 Abs. 2 Satz 2](#) erbracht werden. ⁶Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des [§ 93](#), bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. ⁷Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Ordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Leistungsbereich gds. Abmahnung

Vertrauensbereich grds. keine Abmahnung



Ordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung - Leistungsbereich

Abmahnung (Ultima-Ratio-Prinzip)

Dokumentations-, Hinweis-, Rüge- und Warnfunktion

- Zeitnah (sonst verwirkt)
- Präzise Beschreibung Fehlverhalten
- Beschreibung welches Verhalten in Zukunft erwartet wird
- Ernsthafte Sanktionsandrohung
- § 4 Abs. 5 S. 4 AVO Anhörung
- Ca. 2 Jahre wirksam
- Grds. keine MAV Beteiligung



Ordentliche Kündigung

Friseurmeisterin Pandora stellte in ihrem Salon die Friseurin Andromeda ein. Laut Qualifikationsnachweis war sie besonders ausgebildet in Hochzeits- und Jugendfrisuren.

Neben einem Grundgehalt zahlte Pandora Leistungsprämien nach Umsatz. Dabei stellte sich heraus, dass Andromeda trotz Ermahnungen laufend etwa 40 % unter dem vergleichbaren Umsatz der Kolleginnen lag. Als sich nach 2 Abmahnungen noch immer nichts besserte, kündigte Pandora die Mitarbeiterin Andromeda verhaltensbedingt wegen Schlechtleistung. Andromeda klagte und trug vor Gericht zu ihrer Rechtfertigung vor, dass sie besonders gründlich und hervorragend gut arbeite. Deshalb könnte sie nicht das Tempo der anderen erreichen. Außerdem schnappe ihr die Abteilungsleiterin Elektra wie ein „schlitzäugiger Raffzahn“ stets die besonders umsatzträchtigen Kundinnen vor der Nase weg.

Ist die Kündigung gerechtfertigt?

Ordentliche Kündigung

Abmahnung - Muster

Abmahnung

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

Tätigkeit _____ Abteilung _____ Personal

Nr. _____

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____,

Sie haben am _____ (Datum) um _____ (Uhrzeit) in
_____ Betriebsstätte/Abteilung)

Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wie folgt verletzt: _____

(Möglichst konkrete Beschreibung der Pflichtverletzung)

Wir sind nicht gewillt, dieses Verhalten weiter zu dulden und fordern Sie auf, Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zukünftig uneingeschränkt zu erfüllen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, daß Sie im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere einer Kündigung, zu rechnen haben.

Ort _____ Datum _____

Unterschrift _____

Arbeitgeber

Die „Himmelsreicher Höllenknechte“

Die Erzieherinnen Sibille Fromm und Marion Unschuld sind seit 3 Jahren in einer Narrenzunft in dem Ort, in dem sie auch arbeiten!

Die „Himmelsreicher Höllenknechte“ sind eine Gruppe bestehend aus Teufeln und Hexen. Der Chef, Herr Pfarrer Nolte, weiß dies auch schon sehr lange. Er hat auch Frau Fromm kurz darauf angesprochen und es seither stillschweigend hingenommen! Nun hat sich eine Mutter bei dem Kindergartebeauftragten und Chef telefonisch beschwert, dass in ihrem Kindergarten "saufende, faulenzende Teufel,, als Erzieherinnen arbeiten würden!

Die Erzieherinnen wollen nun gerne wissen, welche Mutter dies war. Sie sehen das Verhalten als Vertrauensbruch zwischen Erzieherin und Mutter. Daher würden sie gerne mit der Mutter reden! Der Kindergartenbeauftragte weigert sich aber, den Namen der Mutter zu nennen.

Frage:

Da sich der Chef auf den Vorschlag, mit der Mutter zu reden, nicht einlässt, der Fall anscheinend aber schon in Freiburg in der Rechtsabteilung liegt, wollten die Erzieherinnen dringend wissen, was für Konsequenzen dies für sie haben kann.

Allgemeine Loyalitätspflichten

Allgemeines Persönlichkeitsrecht, Art 1 Abs.1 GG, Art 2 Abs. 1 GG

- Grundsätzlich geht den Dienstgeber außerdienstliches Verhalten nichts an!
- Ganz ausnahmsweise Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis im außerdienstlichen Bereich
 - das unternehmerische Handeln des Dienstgebers übermäßig zu beeinträchtigen oder sogar zu bekämpfen
 - Von Pilot oder Lokführer kann Alkoholverzicht vor Dienstbeginn verlangt werden

Ordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung – Kirchliche Loyalitätspflichten

BVerfG, Beschluß vom 4.6.1985

Artikel 4 Kath. GrdO - Loyalitätsobliegenheiten

- (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*
- (2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.*

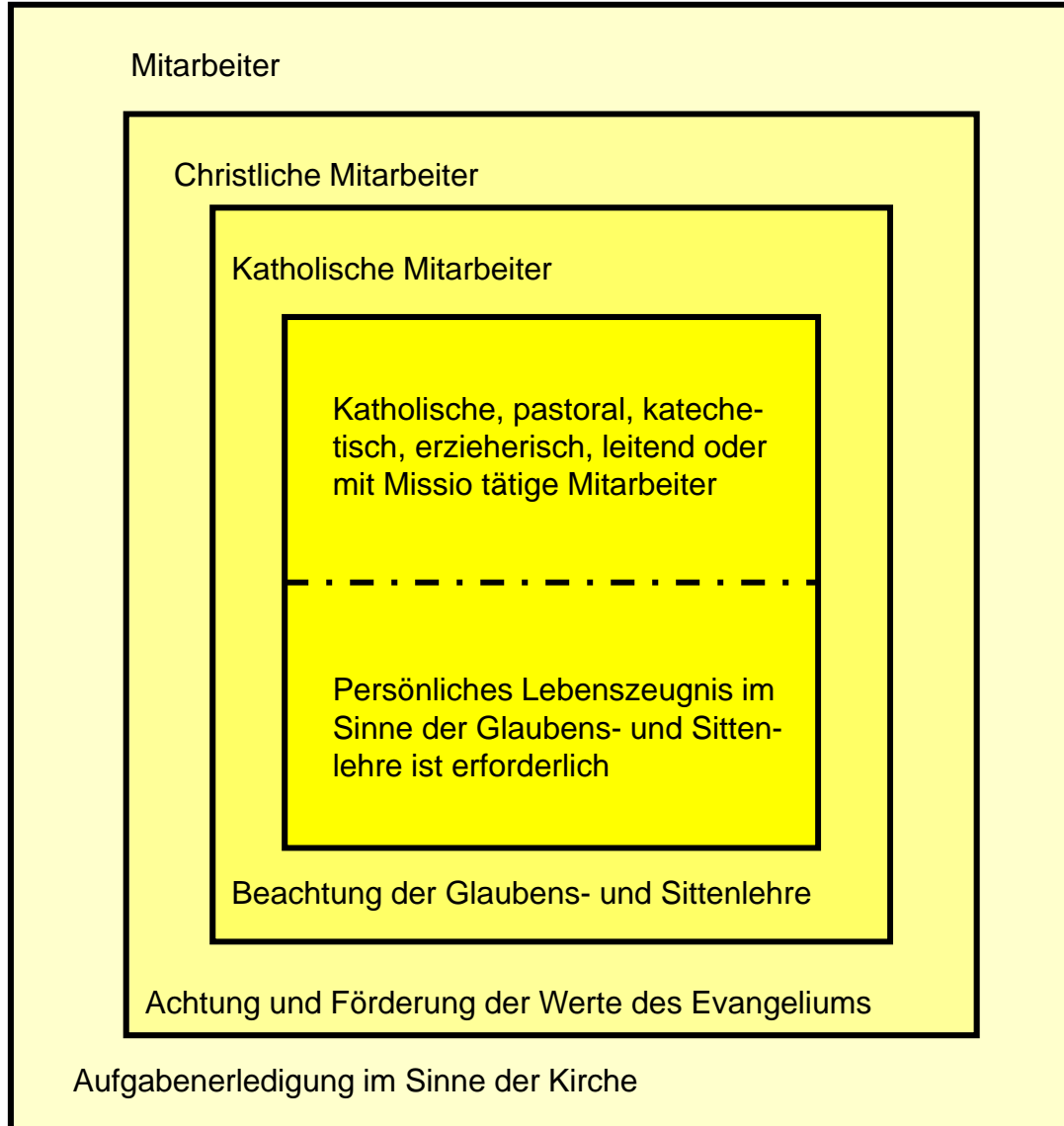
Ordentliche Kündigung

Artikel 4 Kath. GrdO - Loyalitätsobliegenheiten

- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

- (4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Loyalitätspflichten Art 4 Kath GrO



Ordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung – Kirchliche Loyalitätspflichten

Artikel 5 Kath. GrdO - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

Ordentliche Kündigung

Artikel 5 Kath. GrdO - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche **insbesondere** folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gemäß Artikel 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
- Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. mit c. 751 CIC), Verunehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

Ordentliche Kündigung

Artikel 5 Kath. GrdO - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (3) Ein nach Absatz 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten **schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus**, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

Ordentliche Kündigung

Artikel 5 Kath. GrdO - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Absatz 3 ausgeschlossen, so hängt im übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den **Einzelfallumständen** ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

Ordentliche Kündigung

Artikel 5 Kath. GrdO - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Ordentliche Kündigung

In folgenden Fällen wurde eine soziale Rechtfertigung einer Kündigung bejaht:

- Heirat eines geschiedenen Mannes mit der katholischen Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens.
- Heirat eines nicht laiierten katholischen Priesters mit der Leiterin eines Pfarrkindergartens an der katholischen Kirchengemeinde.
- Verschweigen des Kirchenaustritts bei der Einstellung einer Fachlehrerin für Gymnastik und Textilgestaltung an einer katholischen Privatschule in kirchlicher Trägerschaft.
- Heirat einer geschiedenen katholischen Arbeitnehmerin, die in einer Caritas-Geschäftsstelle zu einem nicht unerheblichen Teil ihrer Tätigkeit unmittelbar caritative Aufgaben wahrnimmt.
- Im außerdienstlichen Bereich ausgeübte homosexuelle Praxis eines im Dienst des diakonischen Werkes einer evangelischen Landeskirche stehenden im Bereich der Konfliktberatung eingesetzten Arbeitnehmers.
- Heirat eines geschiedenen Mannes mit einer an einem katholischen Missionsgymnasium beschäftigten katholischen Lehrerin.
- Austritt aus der katholischen Kirche eines an einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Assistenzarztes.

Ordentliche Kündigung

Betriebsbedingter Kündigung

Voraussetzungen:

Außer- oder innerbetriebliche Umstände führen zu einer **Unternehmensentscheidung** und

diese zum **Wegfall des Arbeitsplatzes** zumindest in seiner bisherigen Ausgestaltung und

eine **Kündigung muss erforderlich sein**, d. h. vor allem eine Weiterbeschäftigung an einem anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen darf nicht möglich sein (Dringlichkeit) sowie eine **Sozialauswahl** muss stattfinden.

Ordentliche Kündigung

Betriebsbedingter Kündigung

Sozialauswahl, § 1 Abs. 3 KSchG

- Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

MAV Beteiligung:

- § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO
- § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO



Ordentliche Kündigung

Einhaltung der Kündigungsfrist, § 622 BGB - § 39 AVO

§ 39 AVO Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate
von mindestens 15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

(2) Soweit Beschäftigte nach der bis 31. Oktober 2008 für den kirchlichen Dienst geltenden Fassung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) unkündbar waren oder bei Weitergeltung dieser Vorschrift bis 31. Oktober 2009 unkündbar geworden wären, bleiben sie unkündbar.

Ordentliche Kündigung

§ 622 BGB - Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Dienstnehmers) 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.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Dienstnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Ordentliche Kündigung

Änderungskündigung

DG kündigt unter der aufschiebenden Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortgesetzt werden kann.

- Annahme durch MA – neues Arbeitsverhältnis
- Ablehnung des Angebots und Erhebung KSchKI – bei Erfolg bleibt AV bestehen, sonst Beendigung

Sonderfall Druckkündigung

Druckkündigung

wenn an den Dienstgeber unter der Androhung von Nachteilen für ihn (z. B. Abbruch von Geschäftsbeziehungen, Kündigung anderer Mitarbeiter) der dringende Wunsch herangetragen wird, einen bestimmten Mitarbeiter zu entlassen und der Arbeitgeber diesem Wunsch nachkommt

verhaltens-, personen- oder auch betriebsbedingte außerordentliche Kündigung

objektiven Rechtfertigung

ultima ratio + Androhung erheblicher Nachteile durch 3.

Sonderfall Druckkündigung

Druckkündigung

Beispiele für erhebliche Nachteile:

- Verweigerung der Zusammenarbeit durch die Vorgesetzten und Kollegen,
- Verweigerung der Arbeit überhaupt,
- Ankündigung von Massenkündigungen,
- Entzug von Aufträgen,
- Einstellung von Lieferungen,
- Abbruch von Geschäftsbeziehungen,
- Boykott von Kunden,
- Untersagung der Gewerbeausübung,
- Entzug der Konzession,
- physische Gewalt

Dem DG muss die Vernichtung seiner Existenz oder zumindest schwerer wirtschaftlicher Schaden angedroht werden

Sonderfall Druckkündigung

Druckkündigung

Als Mobbingvariante ungeeignet

Wenn sich die im Zweifel an der Situation selbst mit beteiligten Arbeitskollegen lediglich weigern, mit dem betreffenden Arbeitnehmer weiter zusammen zu arbeiten, genügt dies den Anforderungen nicht (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 18.2.2008, 5 Sa 381/07).

AGG beachten

Ganz schlechte Karten hat der Arbeitgeber vor Gericht, wenn er durch Druck bewegt worden ist, einen **AGG-Verstoß** zu begehen, also jemanden wegen Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität loswerden zu wollen.

Zeugnis des Karl Toffel

Mitarbeiter Karl Toffel ist aus dem Arbeitsverhältnis im Streit ausgestiegen. Wegen des vom Arbeitgeber Mike Rofon erstellten Zeugnisses stritten beide Parteien erbittert. Schließlich konnten sie sich auf einen Zeugnisinhalt einigen.

Arbeitgeber Mike Rofon schickte dann den Zeugnisbogen an den ausgeschiedenen Karl Toffel und benutzte einen Umschlag DIN-lang (1/3 DIN-A-4). Aus diesem Grunde war das Zeugnis zwei Mal gefaltet. Der Zeugnistext endete mit dem maschinengeschriebenen Namen des Arbeitgebers. Karl Toffel behauptete, dass die Unterschrift aber nicht vom Arbeitgeber, sondern von seinem Faktotum und Geschäftsführer Karl Napf stamme.

Außerdem beanstandet Karl Toffel die zweimalige Faltung des Zeugnisses.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

www.diag-mav-freiburg.de