



Kündigung: Ohne gute Vorbereitung kann es teuer werden!

Frage: *Ich muss einem Arbeitnehmer kündigen. Was muss ich dabei beachten?*

Andreas Becker: Da es in einigen Fällen unvermeidbar ist eine Kündigung auszusprechen, sollte dies vorher gut geplant sein. Wenn Arbeitnehmer die Möglichkeit sehen, dass sie bei einer Kündigung den Arbeitsplatz erhalten bzw. eine Abfindung erhalten können, so wird es zu einer rechtlichen Auseinandersetzung kommen. Aus diesem Grunde sollten Sie die folgende Check-Liste bei der Kündigung beachten:

Kündigungsarten

Fristlose Kündigung:

Eine solche Kündigung wird ausgesprochen, wenn der Arbeitnehmer sich ein massives Fehlverhalten zuschulden hat kommen lassen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann sofort ohne Einhaltung einer Frist erfolgen. Hier werden jedoch hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer solchen Kündigung gestellt. Kündigungsvoraussetzung ist deshalb ein wichtiger Grund, der es unzumutbar macht, dass die Kündigungsfristen eingehalten werden (z. B. Diebstahl, Betrug). Ab Kenntnis dieses Grundes haben Sie die Möglichkeit innerhalb von zwei Wochen ab diesem Zeitpunkt eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Fristgerechte Kündigung:

Mit der fristgerechten Kündigung beenden Sie das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Dies ist im Malerhandwerk bei gewerblichen Arbeitnehmern die tarifliche Kündigungsfrist. Bei Angestellten kann dies variieren. Hier könnte die Kündigungsfrist nach dem BGB oder evtl. auch nach dem Tarifvertrag für Angestellte maßgeblich sein.

Die Kündigungsfristen müssen immer eingehalten werden. Eventuell haben Sie im Arbeitsvertrag auch andere Kündigungsfristen vereinbart. Dies müsste geprüft werden.

Kündigungsschutzgesetz:

Falls eine fristgerechte Kündigung ausgesprochen wird, muss auch geprüft werden, ob das KSchG anwendbar ist. Dies ist mit ein paar Ausnahmefällen anwendbar, wenn Ihr Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Dabei werden alle Beschäftigten des Betriebes zusammengezählt, auch Aushilfskräfte werden teilweise angerechnet.

Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn

- dringende betriebliche Erfordernisse,
- personenbedingte oder
- verhaltensbedingte Gründe

vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung nicht zulassen.

Bei der sogenannten **betriebsbedingten Kündigung** fällt der Arbeitsplatz aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung weg.

Bei der **personenbedingten Kündigung** liegen Gründe vor, die dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Pflichten nicht mehr möglich machen, z. B. bei längerer oder häufiger Erkrankung.

Bei der **verhaltensbedingten Kündigung** erfüllt der Arbeitnehmer die übernommenen Pflichten nicht mehr, z. B. ist er häufig alkoholisiert oder erscheint zu spät zur Arbeit.

Abmahnung

Vor jeder verhaltensbedingten Kündigung muss der Mitarbeiter zunächst abgemahnt worden sein.



RA Andreas Becker,
Hannover

Tipp

Sollten Sie eine fristlose Kündigung aussprechen, können Sie sich nicht sicher sein, ob die Gründe für das Fehlverhalten tatsächlich für eine Kündigung ausreichen. Aus diesem Grunde sollten Sie immer fristlos und gleichzeitig „hilfsweise fristgerecht“ kündigen.

Der Gesetzgeber verlangt nicht, dass Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben genannt werden. Aus diesem Grund sollten Sie jedes Kündigungsschreiben ohne einen Kündigungsgrund versehen. Der Gesetzgeber benennt nur, dass Kündigungsgründe schriftlich nachgeliefert werden müssen, soweit diese verlangt werden.