

Inhaltsverzeichnis

Was Ihnen dieses Buch bietet	13
Teil 1: Die zehn wichtigsten Kündigungsfälle	15
1 Betriebsbedingte Kündigung einzelner Mitarbeiter	17
1.1 Beispiele für betriebsbedingte Kündigungsgründe	17
1.1.1 Auftragsrückgang/Umsatzrückgang	18
1.1.2 Betriebs- und Betriebsteilstilllegung/Outsourcing	18
1.1.3 Arbeitsverdichtung/Konzentration	18
1.1.4 Einführung neuer Betriebsabläufe oder technischer Neuerungen	19
1.2 Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	19
1.2.1 1. Kriterium: Unternehmerische Entscheidung	20
1.2.2 2. Kriterium: Wegfall des Arbeitsplatzes	20
1.2.3 3. Kriterium: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen	21
1.2.4 4. Kriterium: Kündigung als Ultima Ratio	22
1.2.5 5. Kriterium: Richtige Sozialauswahl	22
1.3 Der Fall: Kann Frau H. gekündigt werden?	26
1.3.1 1. Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	27
1.3.2 2. Schritt: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung	28
1.3.3 3. Schritt: Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor?	29
1.3.4 4. Schritt: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen?	29
1.3.5 5. Schritt: Kündigung als Ultima Ratio	30
1.3.6 6. Schritt: Richtige Sozialauswahl	31
1.3.7 7. Schritt: Leistungsträgerklausel	33
1.3.8 8. Schritt: Wie muss der Betriebsrat beteiligt werden?	34
1.3.9 9. Schritt: Welche Fristen sind bei der Kündigung zu beachten?	35
1.3.10 10. Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen?	35
1.4 Prüfschema	36
1.5 Arbeitshilfen	37
2 Kündigung wegen Stilllegung einer Abteilung	39
2.1 Beispiele für Stilllegungen von Abteilungen	39
2.1.1 Unrentabilität/zu teure Produktion	39
2.1.2 Umstrukturierung/Organisationsänderung	40

Inhaltsverzeichnis

2.1.3 Rationalisierung/Outsourcing	40
2.2 Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	40
2.2.1 1. Kriterium: Unternehmerische Entscheidung?	41
2.2.2 2. Kriterium: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen	42
2.2.3 3. Kriterium: Kündigung als Ultima Ratio	42
2.2.4 4. Kriterium: Richtige Sozialauswahl	43
2.2.5 5. Kriterium: Anzeige der Massenentlassung	45
2.2.6 6. Kriterium: Interessenausgleich/Sozialplan	46
2.2.7 7. Kriterium: Interessenausgleich	47
2.2.8 8. Kriterium: Sozialplan	49
2.3 Der Fall: Stilllegung einer IT-Abteilung	50
2.3.1 1. Schritt: Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit	51
2.3.2 2. Schritt: Unterrichtung des Betriebsrats notwendig?	52
2.3.3 3. Schritt: Interessenausgleich/Sozialplan	52
2.3.4 4. Schritt: Sozialplan	56
2.3.5 5. Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	57
2.3.6 6. Schritt: Soziale Rechtfertigung der Kündigungen	57
2.3.7 7. Schritt: Richtige Sozialauswahl	61
2.3.8 8. Schritt: Leistungsträgerklausel	65
2.3.9 9. Schritt: Wie ist der Betriebsrat zu beteiligen?	65
2.3.10 10. Schritt: Welche Fristen sind bei der Kündigung zu beachten?	66
2.3.11 11. Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen?	67
2.4 Prüfschema	68
2.5 Arbeitshilfen	70
3 Kündigung bei Betriebsübergang	73
3.1 Beispiele für den Betriebsübergang	73
3.2 Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	74
3.2.1 1. Kriterium: Tatbestand des Betriebsübergangs	74
3.2.2 2. Kriterium: Rechtsfolge des Betriebsübergangs	77
3.3 Der Fall: Verkauf der Cafeteria	78
3.3.1 Frage 1: Liegt ein Betriebsübergang von A auf C vor?	79
3.3.2 Frage 2: Kann der Servicekraft D durch A gekündigt werden?	81
3.3.3 Frage 3: Hat D gegen C einen Wiedereinstellungsanspruch?	86
3.3.4 Frage 4: Kann A der Servicekraft E kündigen?	88
3.4 Prüfschema	90
3.4.1 Prüfschema 1: Liegt ein Betriebsübergang vor?	90
3.4.2 Prüfschema 2: Kündigung wegen Betriebsübergang?	91
3.4.3 Prüfschema 3: Wiedereinstellungsanspruch	91
3.5 Arbeitshilfen	92

4	Ihr Mitarbeiter ist häufig krank?	93
4.1	Beispiele für krankheitsbedingte Kündigungen	93
4.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	95
4.2.1	1. Kriterium: Ist die Gesundheitsprognose negativ?	96
4.2.2	2. Kriterium: Sind betriebliche Interessen beeinträchtigt?	97
4.2.3	3. Kriterium: Sie müssen die Interessen gegeneinander abwägen	98
4.3	Der Fall: Herr A ist ständig krank	99
4.3.1	1. Schritt: Liegt eine besondere Kündigungsschutznorm vor?	100
4.3.2	2. Schritt: Wie groß ist der Betrieb?	100
4.3.3	3. Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG?	101
4.3.4	4. Schritt: Wie muss der Betriebsrat beteiligt werden?	107
4.3.5	5. Schritt: Welche Fristen sind zu beachten?	110
4.3.6	6. Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen?	111
4.4	Prüfschema	112
4.5	Arbeitshilfen	115
5	Ihr Mitarbeiter ist alkoholisiert	117
5.1	Beispiele für Kündigungen wegen Alkohol	117
5.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	119
5.2.1	1. Kriterium: Liegt eine Alkoholerkrankung vor?	119
5.2.2	2. Kriterium: Ist die Gesundheitsprognose negativ?	120
5.2.3	3. Kriterium: Sind betriebliche Interessen beeinträchtigt?	121
5.2.4	4. Kriterium: Sie müssen die Interessen gegeneinander abwägen	122
5.3	Der Fall: Herr A ist mal wieder betrunken	122
5.3.1	1. Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind anwendbar?	123
5.3.2	2. Schritt: In welcher Form ist der Betriebsrat zu beteiligen?	127
5.3.3	3. Schritt: Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?	129
5.3.4	4. Schritt: Wie sollte die Kündigungserklärung aussehen?	130
5.4	Prüfschema	132
5.5	Arbeitshilfen	134
6	Ihr Mitarbeiter kommt häufig zu spät?	137
6.1	Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungen	137
6.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	140
6.2.1	1. Kriterium: Liegt ein kündigungsrelevantes Verhalten vor?	140
6.2.2	2. Kriterium: Milderes Mittel - Abmahnung	141
6.2.3	3. Kriterium: Sonstige mildere Mittel zur Beseitigung der verhaltensbedingten Störung	143
6.2.4	4. Kriterium: Umfassende Interessenabwägung	144
6.3	Der Fall: Herr A kommt zu spät	145
6.3.1	1. Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	145

Inhaltsverzeichnis

6.3.2	2. Schritt: Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung?	146
6.3.3	3. Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes?	146
6.3.4	4. Schritt: Liegt überhaupt ein kündigungsrelevantes Verhalten des A vor?	146
6.3.5	5. Schritt: Liegt eine Abmahnung vor?	147
6.3.6	6. Schritt: Kann die verhaltensbedingte Störung durch andere mildernde Maßnahmen beseitigt werden?	152
6.3.7	7. Schritt: Umfassende Interessenabwägung	153
6.3.8	8. Schritt: Beteiligung des Betriebsrats	153
6.4	Prüfschema	154
6.5	Arbeitshilfen	156
7	Ihr Mitarbeiter fehlt unentschuldigt?	159
7.1	Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungen	159
7.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	159
7.3	Der Fall: Herr A meldet sich nicht krank	160
7.3.1	1. Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	160
7.3.2	2. Schritt: Kommt der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz zur Anwendung?	161
7.3.3	3. Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes?	161
7.3.4	4. Schritt: Liegt ein kündigungsrelevantes Verhalten des A vor?	162
7.3.5	5. Schritt: Ist eine Abmahnung erforderlich?	162
7.3.6	6. Schritt: Lässt sich die Störung nur durch Kündigung des A beseitigen oder sind sonstige mildernde Mittel vorhanden?	168
7.3.7	7. Schritt: Interessenabwägung: Überwiegen die Interessen des B die Interessen des A?	169
7.3.8	8. Schritt: Muss der Betriebsrat beteiligt werden?	169
7.4	Prüfschema	172
7.5	Arbeitshilfen	173
8	Ihr Mitarbeiter begeht einen Vertrauensbruch?	175
8.1	Beispiele für außerordentliche Kündigungen	175
8.1.1	Fehlverhalten des Arbeitnehmers	176
8.1.2	Gründe in der Person des Arbeitnehmers	176
8.1.3	Betriebsbedingte Gründe	177
8.1.4	Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist	177
8.1.5	Außerordentliche Kündigung von ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern	178
8.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	182
8.2.1	1. Kriterium: Liegt ein wichtiger Grund vor?	182
8.2.2	2. Kriterium: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar	183
8.2.3	3. Kriterium: Wurde die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist eingehalten?	184
8.3	Der Fall: Herr A nimmt geheime Unterlagen mit nach Hause	184
8.3.1	1. Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind zu beachten?	185

8.3.2	2. Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund nach § 626 BGB?	186
8.3.3	3. Schritt: Liegt ein wichtiger Grund vor?	186
8.3.4	4. Schritt: Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Abwägung der Interessen für den B unzumutbar?	187
8.3.5	5. Schritt: Wird die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist eingehalten?	189
8.4	Prüfschema	192
8.5	Arbeitshilfen	194
9	Ihr Mitarbeiter begeht eine Straftat?	195
9.1	Beispiele für außerordentliche Kündigungen	195
9.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	195
9.3	Der Fall: Betriebsrat A beurlaubt sich selbst und wird handgreiflich	196
9.3.1	1. Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	196
9.3.2	2. Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund nach § 626 BGB?	197
9.3.3	3. Schritt: Liegt ein wichtiger Grund vor?	197
9.3.4	4. Schritt: Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Abwägung der Interessen für den B unzumutbar?	199
9.3.5	5. Schritt: Wird die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist von B eingehalten?	202
9.3.6	6. Schritt: Haben Sie die Zustimmung des Betriebsrats?	203
9.4	Prüfschema	206
9.5	Arbeitshilfen	208
10	Kündigung außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	211
10.1	Beispiele für Kündigungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	211
10.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	213
10.2.1	1. Kriterium: Ist der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt?	214
10.2.2	2. Kriterium: Ist die Kündigung sittenwidrig?	215
10.2.3	3. Kriterium: Verstößt die Kündigung gegen Treu und Glauben?	216
10.3	Der Fall: Ihre Mitarbeiterin erleidet einen Schicksalsschlag	218
10.3.1	1. Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind anwendbar?	220
10.3.2	2. Schritt: Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes	221
10.3.3	3. Schritt: Ist die Kündigung sittenwidrig	222
10.3.4	4. Schritt: Liegt ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor	223
10.3.5	5. Schritt: Ist die Kündigung treuewidrig	223
10.3.6	6. Schritt: Muss der Betriebsrat beteiligt werden?	225
10.3.7	7. Schritt: Welche Fristen sind zu beachten?	227
10.3.8	8. Schritt: Liegt eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung vor?	228
10.4	Prüfschema	232
10.5	Arbeitshilfen	234

Inhaltsverzeichnis

Teil 2 Grundlagen, Übersichten, Exkurse	235
11 Die Grundlagen	237
11.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	237
11.1.1 Gilt das AGG überhaupt für Kündigungen?	237
11.1.2 Was ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG?	239
11.1.3 Wer muss eine Diskriminierung beweisen?	240
11.1.4 Diskriminierungsmerkmal als Kündigungsgrund	241
11.1.5 Der Fall: Die diebische Schichtführerin	242
11.1.6 Die Sozialauswahl unter dem AGG	243
11.1.7 Abfindungen unter dem AGG	243
11.1.8 Kündigungsfristen unter dem AGG	244
11.1.9 Unkündbarkeitsregelungen unter dem AGG	244
11.2 Inhalt und Form einer Kündigung	245
11.2.1 Was muss eine Kündigung beinhalten?	246
11.2.2 Wie sieht eine korrekte Kündigung aus?	248
11.3 Wer ist berechtigt zu kündigen?	249
11.4 Wie wird eine Kündigung übermittelt?	251
11.5 Welche Fristen müssen eingehalten werden?	255
11.6 Anhörung des Betriebsrats	256
11.7 Besonderer Kündigungsschutz	260
11.8 Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen	263
11.9 Hat der Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch?	265
11.10 Welche Fristen gelten bei Kündigungsschutzklagen?	268
11.11 Außerordentliche und sitzenwidrige Kündigungen	269
11.12 Für welche Betriebe gilt das Kündigungsschutzgesetz?	269
11.13 Extra: Betriebliches Eingliederungsmanagement	270
11.13.1 Die Regelung im Überblick	271
11.13.2 Die Regelung im Einzelnen	271
12 Exkurs: Änderungskündigung	277
13 Übersicht: Kündigungsgründe	281
Stichwortverzeichnis	299