Kündigung durch den Arbeitgeber

- Ordentliche Kündigung
- Außerordentliche Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Massenentlassungen
- Änderungskündigung

Um ein Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, stehen verschiedene Kündigungsarten zur Verfügung. Welche Art für Sie infrage kommt, hängt davon ab, aus welchem Grunde Sie das Arbeitsverhältnis beenden wollen.
Handeln Sie nicht vorschnell, eine Kündigung sollte gut überlegt sein. Holen Sie rechtlichen Rat bei der Kammer, dem Arbeitgeberverband oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht ein.
Insbesondere bei einer verhaltensbedingten Kündigung sollten Sie diese nicht vorschnell aussprechen und vor allem an eine Abmahnung denken.
Tipp: Lassen Sie sich beraten.
Soweit ein Betriebsrat im Betrieb eingerichtet ist, muss dieser vor jeder Kündigung informiert werden (z.B. über die Person des zu Kündigenden, über die Art der Kündigung und umfassend über die Kündigungsgründe). Eine ausgesprochene Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam.
Als Arbeitgeber dürfen Sie eine Kündigung erst nach Eingang der Stellungnahme des Betriebsrates beziehungsweise nach Ablauf einer Frist aussprechen. Die Äußerungsfrist für den Betriebsrat beträgt

- bei der ordentlichen Kündigung: eine Woche
- bei einer außerordentlichen Kündigung: drei Tage

Auch bei einer ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat widersprechen. Zum Beispiel bei Nichtbeachtung oder nicht ausreichender Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers oder einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz des Unternehmens, auch wenn dies eine Umschulung beziehungsweise Fortbildung erfordert.
Der Widerspruch des Betriebsrates muss schriftlich erfolgen und begründet werden. Wird trotz des Widerspruchs des Betriebsrats gekündigt, müssen Sie dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuleiten.
Für einige Personengruppen (z.B. Schwerbehinderte) gelten besondere Kündigungsschutzbestimmungen. Damit die Kündigung wirksam ist, müssen diese besonderen Kündigungsbestimmungen eingehalten werden.
Tipp: Vermeiden Sie formelle Fehler und sichern Sie Beweise.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. In dem Kündigungsschreiben müssen Sie eindeutig zum Ausdruck bringen, dass Sie das Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beenden wollen (z.B. "Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2006.").
Damit die Kündigung wirksam wird, muss das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer zugehen. Die Kündigung ist dem Arbeitnehmer zugegangen, wenn sie in seinen Machtbereich gelangt ist. Das ist der Fall, wenn er unter gewöhnlichen Umständen von ihr Kenntnis hätte nehmen können. Ist der Arbeitnehmer abwesend (z.B. auf Urlaub oder Geschäftsreise), gilt die Kündigung erst dann als zugegangen, wenn sie im Empfangsbereich des Kündigungsempfängers angekommen ist (z.B. bei üblichem Postlauf und unter Berücksichtigung von Briefkastenleerungszeiten).
Sie müssen als Arbeitgeber in einem möglichen Kündigungsschutzprozess nachweisen, dass das Kündigungsschreiben auch wirklich den Beschäftigten erreicht hat. Hierbei kommt es oft nicht nur auf den Zugang an, sondern auch darauf, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung den Beschäftigten tatsächlich erreicht hat. Diesen Nachweis können Sie beispielsweise erreichen durch:

- Einschreiben mit Rückschein
  Ein einfaches Einschreiben reicht nicht aus, da nur die Aufgabe, aber nicht der Zugang bewiesen wird.
- Empfangsquittung durch den Beschäftigten (mit Datum)
- Übergabe unter Zeugen
  Diese Form ist jedoch etwas unsicher, insbesondere wegen der abnehmenden Erinnerung.

Hinweis: Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, erheben (Kündigungsschutzklage).
Tipp: Umfassende Informationen – auch für Sie als Arbeitgeber – bietet die Broschüre zum Kündigungsschutz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Freigabevermerk

Dieser Text entstand in enger Zusammenarbeit mit den fachlich zuständigen Stellen. Das Sozialministerium hat ihn am 24.04.2012 freigegeben.

Zu den Verfahren und Dienstleistungen:

- Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit kündigen
- Kündigung während der Elternzeit
- Kündigung während der Pflegezeit - Zustimmung beantragen
- Mitarbeiter mit schwerer Behinderung kündigen

Zusatzinformation:

Regionaler Bezug:	Kein Ort festgelegt
Erstellungszeitpunkt:	25.05.2013 18:24
Herkunft:	www.service-bw.de
Anbieter:	Land Baden-Württemberg