

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 17

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 Erstes Kriterium: Unternehmerische Entscheidung 19

1.2.2 Zweites Kriterium: Wegfall des Arbeitsplatzes 20

1.2.3 Drittes Kriterium: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit
im Betrieb oder Unternehmen 21

1.2.4 Viertes Kriterium: Kündigung als Ultima Ratio 21

1.2.5 Fünftes Kriterium: Richtige Sozialauswahl 22

1.3 Der Fall: Kann Frau H. gekündigt werden? 26

1.3.1 Erster Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor? 26

1.3.2 Zweiter Schritt: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung 27

1.3.3 Dritter Schritt: Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor? 28

1.3.4 Vierter Schritt: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit
im Betrieb oder Unternehmen? 29

1.3.5 Fünfter Schritt: Kündigung als Ultima Ratio 29

1.3.6 Sechster Schritt: Richtige Sozialauswahl 30

1.3.7 Siebter Schritt: Leistungsträgerklausel 32

1.3.8 Achter Schritt: Wie muss der Betriebsrat beteiligt werden? 32

1.3.9 Neunter Schritt: Welche Fristen sind bei der Kündigung zu beachten? 34

1.3.10 Zehnter Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen? 34

1.4 Prüfschema 35

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

2.1.3 Rationalisierung/Outsourcing 40

2.2 Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung? 40

2.2.1	Erstes Kriterium: Unternehmerische Entscheidung?	41
2.2.2	Zweites Kriterium: Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen	41
2.2.3	Drittes Kriterium: Kündigung als Ultima Ratio	42
2.2.4	Viertes Kriterium: Richtige Sozialauswahl	42
2.2.5	Fünftes Kriterium: Anzeige der Massenentlassung	44
2.2.6	Sechstes Kriterium: Interessenausgleich/Sozialplan	46
2.2.7	Siebtes Kriterium: Interessenausgleich	47
2.2.8	Achtes Kriterium: Sozialplan	49
2.3	Der Fall: Stilllegung einer IT-Abteilung	49
2.3.1	Erster Schritt: Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit	50
2.3.2	Zweiter Schritt: Unterrichtung des Betriebsrats notwendig?	51
2.3.3	Dritter Schritt: Interessenausgleich/Sozialplan	52
2.3.4	Vierter Schritt: Sozialplan	54
2.3.5	Fünfter Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	55
2.3.6	Sechster Schritt: Soziale Rechtfertigung der Kündigungen	56
2.3.7	Siebter Schritt: Richtige Sozialauswahl	58
2.3.8	Achter Schritt: Leistungsträgerklausel	62
2.3.9	Neunter Schritt: Wie ist der Betriebsrat zu beteiligen?	62
2.3.10	Zehnter Schritt: Welche Fristen sind bei der Kündigung zu beachten?	63
2.3.11	Elfter Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen?	64
2.4	Prüfschema	67
2.5	Arbeitshilfen	68
3	Kündigung bei Betriebsübergang	69
3.1	Beispiele für den Betriebsübergang	69
3.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	70
3.2.1	Erstes Kriterium: Tatbestand des Betriebsübergangs	70
3.2.2	Zweites Kriterium: Rechtsfolge des Betriebsübergangs	72
3.3	Der Fall: Verkauf der Cafeteria	73
3.3.1	Frage 1: Liegt ein Betriebsübergang von A auf C vor?	74
3.3.2	Frage 2: Kann der Servicekraft D durch A gekündigt werden?	76
3.3.3	Frage 3: Hat D gegen C einen Wiedereinstellungsanspruch?	81
3.3.4	Frage 4: Kann A der Servicekraft E kündigen?	82
3.4	Prüfschema	84
3.4.1	Prüfschema 1: Liegt ein Betriebsübergang vor?	84
3.4.2	Prüfschema 2: Kündigung wegen Betriebsübergang?	85
3.4.3	Prüfschema 3: Wiedereinstellungsanspruch	85
3.5	Arbeitshilfen	85
4	Ihr Mitarbeiter ist häufig krank?	87
4.1	Beispiele für krankheitsbedingte Kündigungen	87

4.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	89
4.2.1	Erstes Kriterium: Ist die Gesundheitsprognose negativ?	89
4.2.2	Zweites Kriterium: Sind betriebliche Interessen beeinträchtigt?	91
4.2.3	Drittes Kriterium: Sie müssen die Interessen gegeneinander abwägen	92
4.3	Der Fall: Herr A ist ständig krank	93
4.3.1	Erster Schritt: Liegt eine besondere Kündigungsschutznorm vor?	93
4.3.2	Zweiter Schritt: Wie groß ist der Betrieb?	94
4.3.3	Dritter Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG?	94
4.3.4	Vierter Schritt: Wie muss der Betriebsrat beteiligt werden?	100
4.3.5	Fünfter Schritt: Welche Fristen sind zu beachten?	102
4.3.6	Sechster Schritt: Wie muss die Kündigungserklärung aussehen?	103
4.4	Prüfschema	104
4.5	Arbeitshilfen	107
5	Ihr Mitarbeiter ist alkoholisiert	109
5.1	Beispiele für Kündigungen wegen Alkohol	109
5.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	111
5.2.1	Erstes Kriterium: Liegt eine Alkoholerkrankung vor?	111
5.2.2	Zweites Kriterium: Ist die Gesundheitsprognose negativ?	112
5.2.3	Drittes Kriterium: Sind betriebliche Interessen beeinträchtigt?	113
5.2.4	Viertes Kriterium: Sie müssen die Interessen gegeneinander abwägen	113
5.3	Der Fall: Herr A ist mal wieder betrunken	113
5.3.1	Erster Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind anwendbar?	114
5.3.2	Zweiter Schritt: In welcher Form ist der Betriebsrat zu beteiligen?	118
5.3.3	Dritter Schritt: Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?	120
5.3.4	Vierter Schritt: Wie sollte die Kündigungserklärung aussehen?	121
5.4	Prüfschema	122
5.5	Arbeitshilfen	124
6	Ihr Mitarbeiter kommt häufig zu spät?	127
6.1	Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungen	127
6.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	129
6.2.1	Erstes Kriterium: Liegt ein kündigungsrelevantes Verhalten vor?	130
6.2.2	Zweites Kriterium: Milderer Mittel – Abmahnung	130
6.2.3	Drittes Kriterium: Sonstige mildere Mittel zur Beseitigung der verhaltensbedingten Störung	132
6.2.4	Viertes Kriterium: Umfassende Interessenabwägung	133
6.3	Der Fall: Herr A kommt zu spät und postet auf Instagram	133
6.3.1	Erster Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	134
6.3.2	Zweiter Schritt: Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung?	134
6.3.3	Dritter Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes?	135

6.3.4	Vierter Schritt: Liegt überhaupt ein kündigungsrelevantes Verhalten des A vor? .	135
6.3.5	Fünfter Schritt: Liegt eine Abmahnung vor?	136
6.3.6	Sechster Schritt: Kann die verhaltensbedingte Störung durch andere mildere Maßnahmen beseitigt werden?	141
6.3.7	Siebter Schritt: Umfassende Interessenabwägung	141
6.3.8	Achter Schritt: Beteiligung des Betriebsrats	142
6.4	Prüfschema	143
6.5	Arbeitshilfen	145
7	Ihr Mitarbeiter fehlt unentschuldigt?	147
7.1	Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungen	147
7.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	147
7.3	Der Fall: Herr A meldet sich nicht krank	147
7.3.1	Erster Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	148
7.3.2	Zweiter Schritt: Kommt der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz zur Anwendung?	149
7.3.3	Dritter Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes?	149
7.3.4	Vierter Schritt: Liegt ein kündigungsrelevantes Verhalten des A vor?	149
7.3.5	Fünfter Schritt: Ist eine Abmahnung erforderlich?	150
7.3.6	Sechster Schritt: Lässt sich die Störung nur durch Kündigung des A beseitigen oder sind sonstige mildere Mittel vorhanden?	155
7.3.7	Siebter Schritt: Interessenabwägung: Überwiegen die Interessen des B die Interessen des A?	156
7.3.8	Achter Schritt: Muss der Betriebsrat beteiligt werden?	157
7.4	Prüfschema	159
7.5	Arbeitshilfen	160
8	Ihr Mitarbeiter begeht einen Vertrauensbruch?	163
8.1	Beispiele für außerordentliche Kündigungen	163
8.1.1	Fehlverhalten des Arbeitnehmers	164
8.1.2	Gründe in der Person des Arbeitnehmers	164
8.1.3	Betriebsbedingte Gründe	164
8.1.4	Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist	165
8.1.5	Außerordentliche Kündigung von ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern	166
8.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	169
8.2.1	Erstes Kriterium: Liegt ein wichtiger Grund vor?	169
8.2.2	Zweites Kriterium: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar	170
8.2.3	Drittes Kriterium: Wurde die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist eingehalten?	171
8.3	Der Fall: Herr A nimmt geheime Unterlagen mit nach Hause und Arbeitgeber B durchleuchtet seine E-Mail-Korrespondenz	172

8.3.1	Erster Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind zu beachten?	172
8.3.2	Zweiter Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund nach § 626 Abs. 1 BGB?	173
8.3.3	Dritter Schritt: Liegt ein wichtiger Grund vor?	173
8.3.4	Vierter Schritt: Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Abwägung der Interessen für den B unzumutbar?	174
8.3.5	Fünfter Schritt: Wird die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist eingehalten? ..	177
8.4	Prüfschema	179
8.5	Arbeitshilfen	181
9	Ihr Mitarbeiter begeht eine Straftat?	183
9.1	Beispiele für außerordentliche Kündigungen	183
9.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	183
9.3	Der Fall: #MeToo beim Betriebsrat A	183
9.3.1	Erster Schritt: Liegt ein besonderer Kündigungsschutz vor?	184
9.3.2	Zweiter Schritt: Besteht ein Kündigungsgrund nach § 626 BGB?	185
9.3.3	Dritter Schritt: Liegt ein wichtiger Grund vor?	185
9.3.4	Vierter Schritt: Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Abwägung der Interessen für den B unzumutbar?	187
9.3.5	Fünfter Schritt: Wird die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist von B eingehalten?	190
9.3.6	Sechster Schritt: Haben Sie die Zustimmung des Betriebsrats?	190
9.4	Prüfschema	193
9.5	Arbeitshilfen	195
10	Kündigung außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	197
10.1	Beispiele für Kündigungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	197
10.2	Welche Kriterien bietet die Rechtsprechung?	199
10.2.1	Erstes Kriterium: Ist der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt?	199
10.2.2	Zweites Kriterium: Ist die Kündigung sittenwidrig?	200
10.2.3	Drittes Kriterium: Verstößt die Kündigung gegen Treu und Glauben?	202
10.3	Der Fall: Ihre Mitarbeiterin erleidet einen Schicksalsschlag	203
10.3.1	Erster Schritt: Welche Rechtsvorschriften sind anwendbar?	204
10.3.2	Zweiter Schritt: Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes	206
10.3.3	Dritter Schritt: Ist die Kündigung sittenwidrig?	207
10.3.4	Vierter Schritt: Liegt ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor?	207
10.3.5	Fünfter Schritt: Ist die Kündigung treuwidrig?	208
10.3.6	Sechster Schritt: Muss der Betriebsrat beteiligt werden?	209
10.3.7	Siebter Schritt: Welche Fristen sind zu beachten?	211
10.3.8	Achter Schritt: Liegt eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung vor?	212
10.4	Prüfschema	216
10.5	Arbeitshilfen	218

Teil 2 Grundlagen, Übersichten, Exkurse	221
11 Die Grundlagen	223
11.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	223
11.1.1 Gilt das AGG überhaupt für Kündigungen?	223
11.1.2 Was ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG?	225
11.1.3 Wer muss eine Diskriminierung beweisen?	226
11.1.4 Diskriminierungsmerkmal als Kündigungsgrund	226
11.1.5 Der Fall: Die diebische Schichtführerin	227
11.1.6 Die Sozialauswahl unter dem AGG	229
11.1.7 Abfindungen unter dem AGG	229
11.1.8 Kündigungsfristen unter dem AGG	229
11.1.9 Unkündbarkeitsregelungen unter dem AGG	230
11.2 Inhalt und Form einer Kündigung	230
11.2.1 Was muss eine Kündigung beinhalten?	231
11.2.2 Wie sieht eine korrekte Kündigung aus?	233
11.3 Wer ist berechtigt zu kündigen?	234
11.4 Wie wird eine Kündigung übermittelt?	235
11.5 Welche Fristen müssen eingehalten werden?	239
11.6 Anhörung des Betriebsrats	240
11.7 Besonderer Kündigungsschutz	244
11.8 Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen	246
11.9 Hat der Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch?	248
11.10 Welche Fristen gelten bei Kündigungsschutzklagen?	250
11.11 Außerordentliche und sittenwidrige Kündigungen	251
11.12 Für welche Betriebe gilt das Kündigungsschutzgesetz?	251
11.13 Extra: Betriebliches Eingliederungsmanagement	252
11.13.1 Die Regelung im Überblick	253
11.13.2 Die Regelung im Einzelnen	253
12 Exkurs: Änderungskündigung	259
13 Übersicht: Kündigungsgründe	263
Arbeitshilfenverzeichnis	283
Stichwortverzeichnis	285