
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: Milderer 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 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 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 mildere 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 unentschuldig? | 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 mildere 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 treuwidrig | 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 |

| | |
|--|------------|
| 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 sittenwidrige 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 |