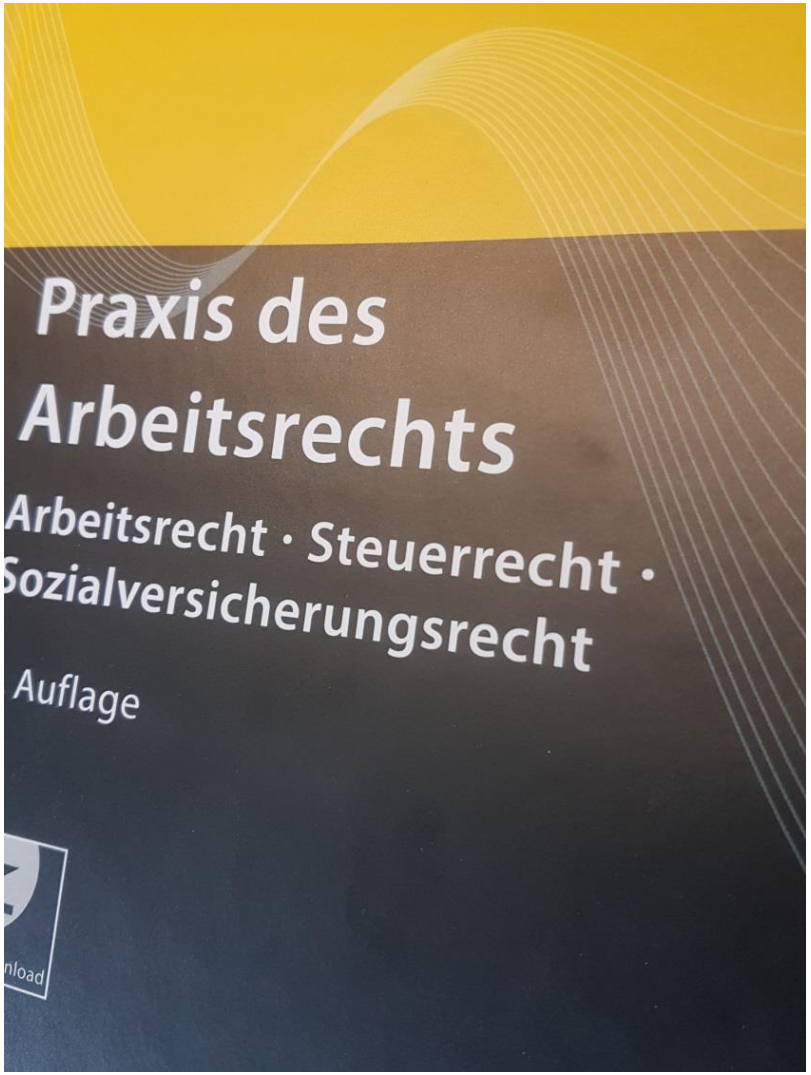
Grundlagen des Arbeitsrechts

Beendigung des Arbeitsverhältnisses



SCHUPP & PARTNER

RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

IHRE KOMPETENTEN ANWÄLTE IN DÜREN

Björn-M. Folgmann
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Berater Arbeitsrecht für Unternehmer (VdAA)

Stand: 10.10.2019

Muster-Arbeitsvertrag

Zwischen

Adresse…

-nachstehend Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau….
wohnhaft…

-nachstehend Arbeitnehmer-

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses
Das Arbeitsverhältnis beginnt am (….). Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigung ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit
Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

alternativ:

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst als Probearbeitsverhältnis vereinbart. Es beginnt am … und endet

Muster

Kündigung und nun?

Aufforderung an die Gegenseite?

Klage?

Nichts tun?

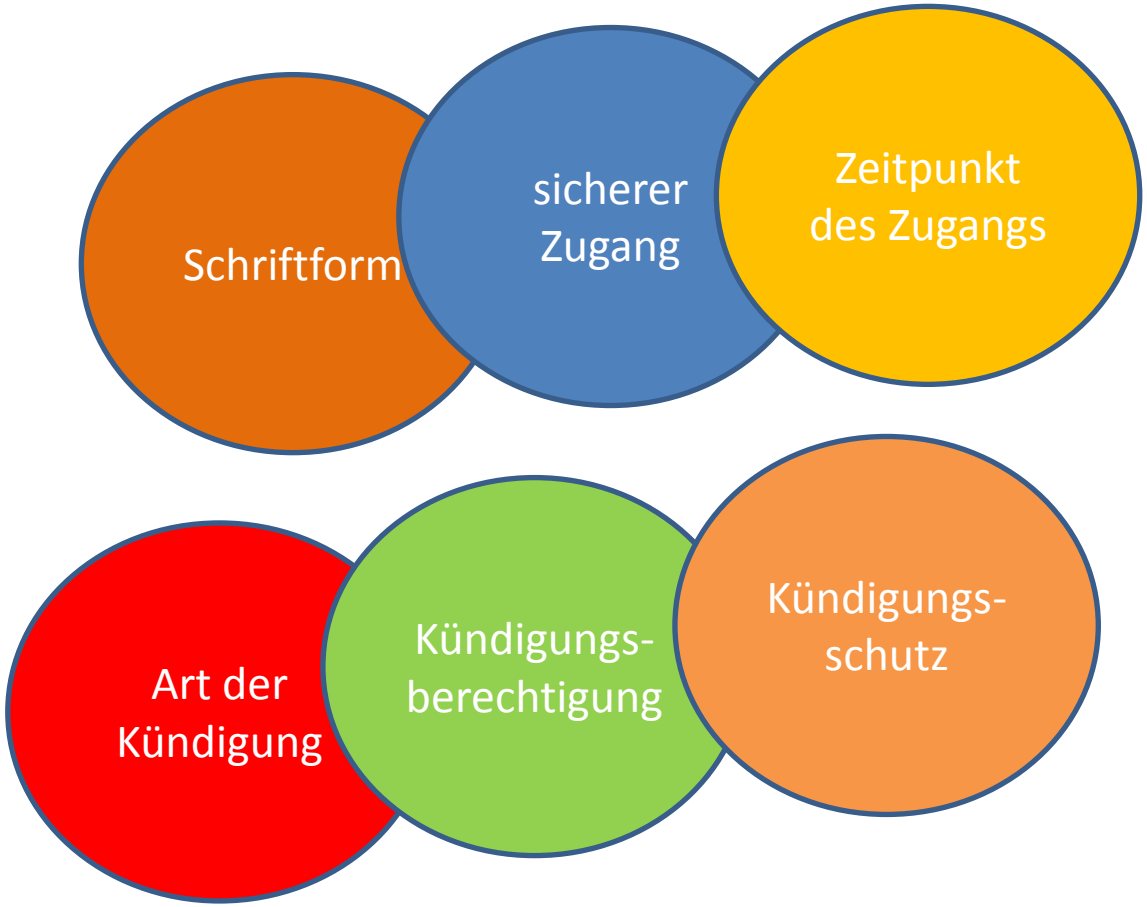
SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

Was ist eine Kündigung?

- Einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
- Ziel: Beendigung des Vertragsverhältnisses
- Folge: Abwicklung des Vertragsverhältnisses

Die Kündigung ist von anderen rechtsgestaltenden Erklärungen, die auf eine Beendigung der Vertragsbeziehungen gerichtet sind, wie z. B. **Widerruf, Rücktritt** oder **Anfechtung** sowie dem **Abschluss eines Aufhebungsvertrages** zu unterscheiden.

Probleme bei der arbeitsrechtlichen Kündigungserklärung



SCHRIFTFORM

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 126 Schriftform
(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

Selbst unterschreiben!

Fall 1

Variante 1

Der A (Arbeitgeber) unterschreibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit B, indem er ein vorher in den Computer eingescannte Unterschrift (Faksimile) verwendet.

B ist der Ansicht, die Kündigung sei unwirksam. **Hat er Recht?**

Variante 2

Der A (Arbeitgeber) will B kündigen. Er schickt ihm deshalb eine E-Mail mit dem Inhalt der Kündigung. **Wirksam?**

Variante 3

Der A (Arbeitgeber) will B kündigen. Er spricht ihm die Kündigung mündlich aus. Zwei Tage später schickt er ihm einen Brief mit dem Inhalt der Kündigung, welchen er persönlich unterschreibt. **Wurde dem B formwirksam gekündigt?**

SICHERER ZUGANG

Per

einfachem Brief?

Per E-Mail/WhatsApp?

Einwurf?

RS?

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

Fall 2

Alternative 1

A (Arbeitgeber) will das Arbeitsverhältnis mit B kündigen. Er unterschreibt die Kündigung handschriftlich und versendet Sie sodann per Einschreiben mit Rückschein.

B wird durch den Postboten nicht angetroffen und holt die Kündigung auch nicht bei der Post ab. Diese wird an den A durch die Post zurückgeschickt. **Ist die Kündigung zugegangen?**

Alternative 2

A (Arbeitgeber) unterschreibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des B persönlich und übergibt diese dem personalberechtigten Boten X. X trifft den B an dessen Wohnungstür an und will ihm die Kündigung übergeben. B verweigert die Annahme. **Ist die Kündigung zugegangen?**

ZEITPUNKT DES ZUGANGS

Kaum drauf an?

Worauf?

Anwesende

Die Erklärung unter Anwesenden ist im BGB nicht genau geregelt. Das Abgrenzungskriterium zwischen An- und Abwesend stellt hier die unmittelbare Kommunikation dar, nicht die räumliche Entfernung. So ist auch eine Unterhaltung über Chatrooms als Unterhaltung zwischen Anwesenden anzusehen, wenn beide Seiten online sind und es zu keiner erheblichen Verzögerung im Austausch der Nachrichten kommt. Kenntnisnahme soll immer dann eingetreten sein, wenn mit ihr nach der Verkehrsauffassung zu rechnen ist.

Beispiel: Übergabe

Abwesende

(1) Eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, wird, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie ihm zugeht. Sie wird nicht wirksam, wenn dem anderen vorher oder gleichzeitig ein Widerruf zugeht (§ 130 Abs. 1 BGB).

Beispiel: Einschreiben
Einwurf

Wann leert man gewöhnlich den Briefkasten?

Warum spielt der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine Rolle

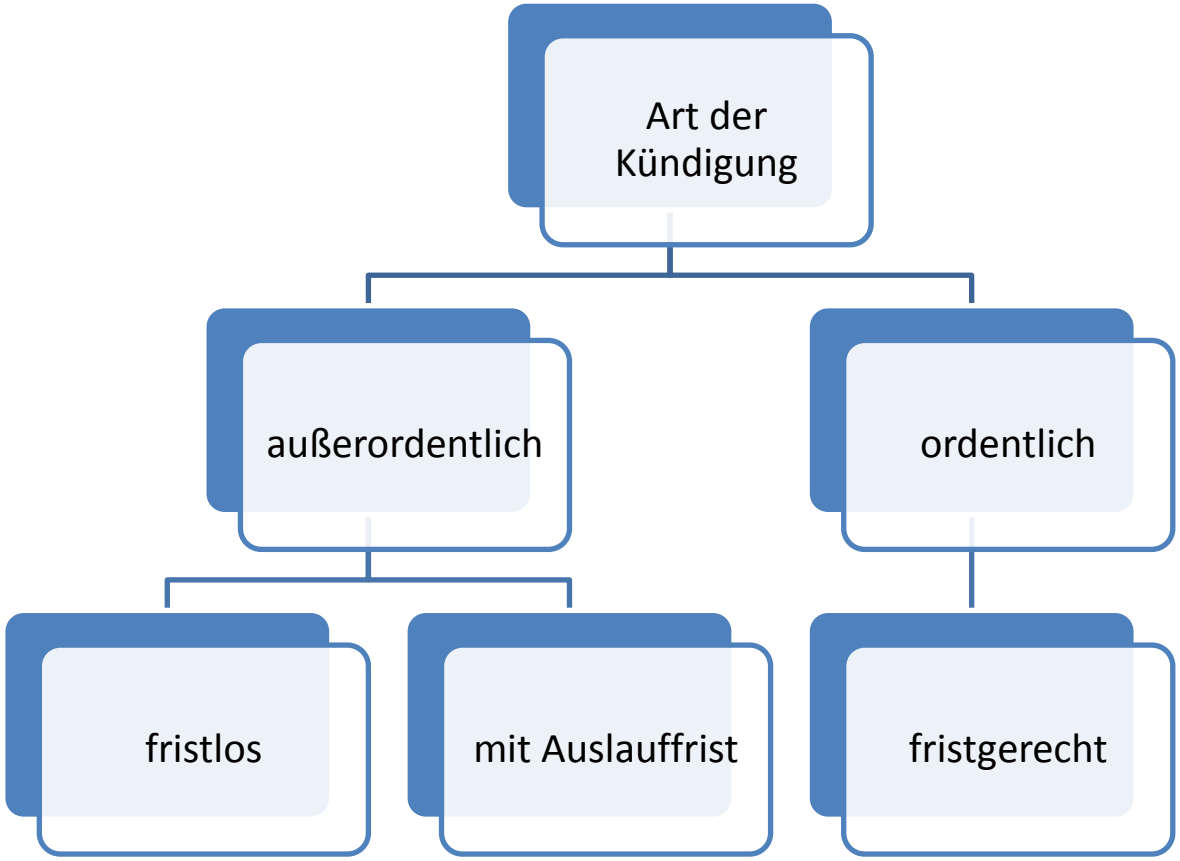
Berechnung der Kündigungsfrist

Berechnung, der Art der möglichen Kündigung

Berechnung, ob Sonderkündigungsschutz

Berechnung der Klagefristen

ARTEN DER KÜNDIGUNG



SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

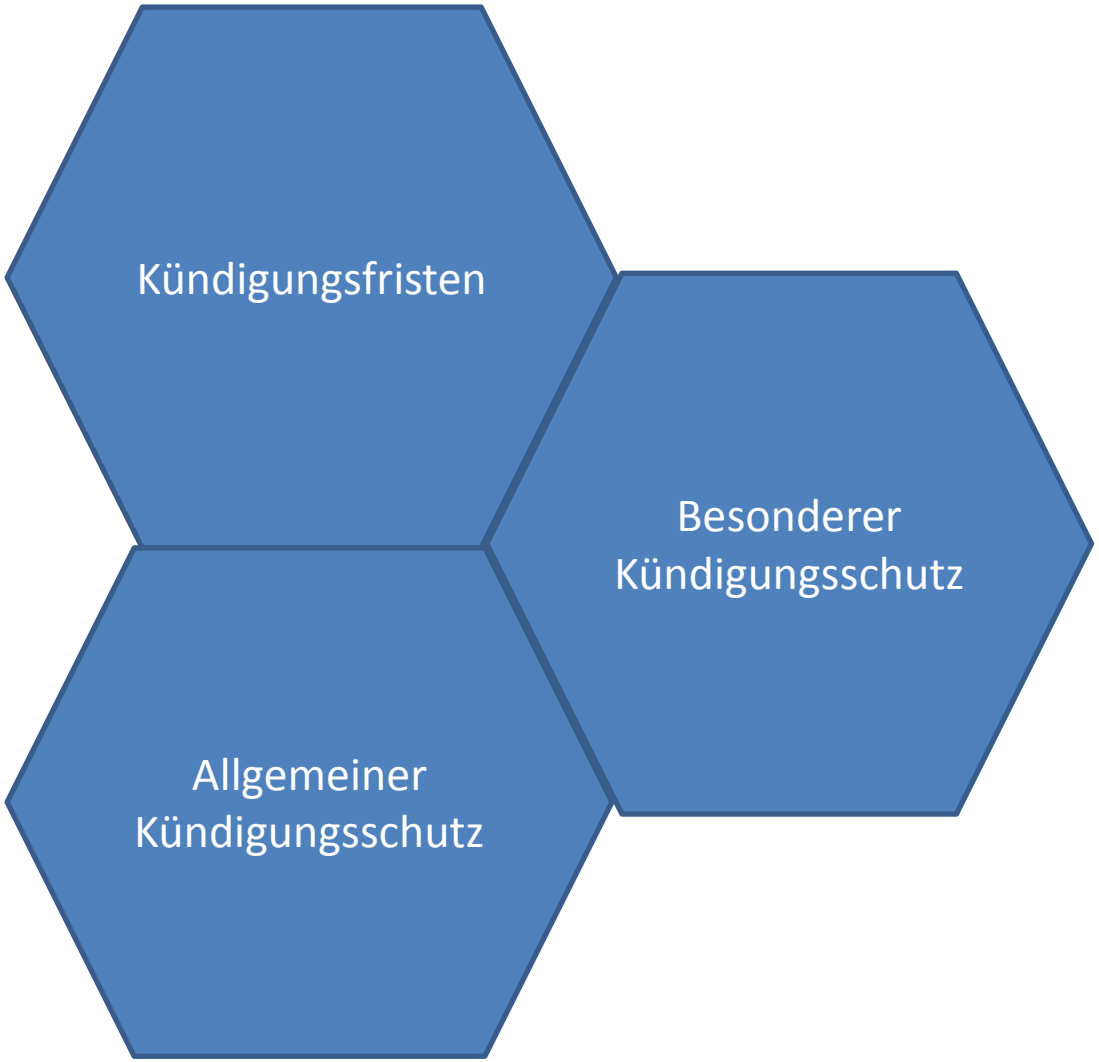
WER DARF KÜNDIGEN

Arbeitgeber

Sonderfall: Bevollmächtigter

Arbeitnehmer

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

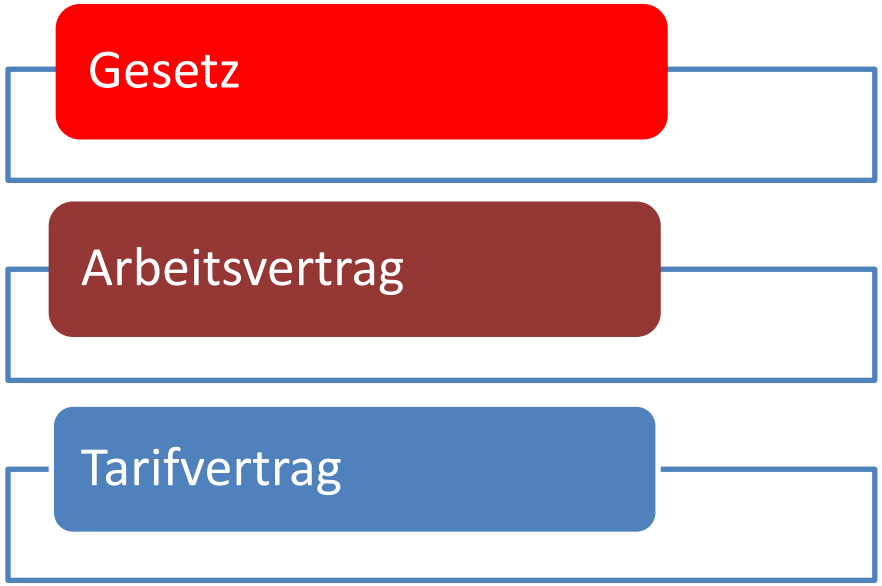

Kündigungsfristen
Besonderer Kündigungsschutz
Allgemeiner Kündigungsschutz

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen1.zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2.fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3.acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4.zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5.zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6.15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7.20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
…

Arbeitsverträge, Tarifverträge oder AVR können andere Fristen vorsehen!

Kündigungsfristen



Im Gesetz sind die Kündigungsfristen im § 622 BGB geregelt. Es handelt sich hierbei um einen Mindestschutz.

Allgemeiner Kündigungsschutz

Sachliche Voraussetzungen

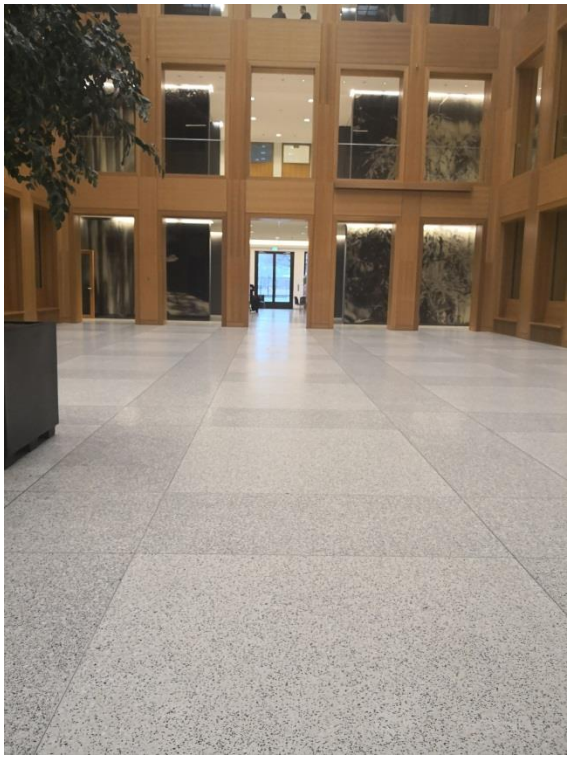
Persönliche Voraussetzungen

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

Werdende Mütter	**Besonderer Kündigungsschutz**	Mütter & Väter in Elternzeit
Betriebsratsmitglieder Jugend- und Azubivertreter Personalvertreter	Auszubildende	Datenschutzbeauftragte
Freiwillig Wehrdienstleistende	Personen in Pflegezeit	Schwerbehinderte

Sonderfall
Ausbildungsverhältnis

Berufsbildungsgesetz (BBiG)
§ 22 Kündigung
(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.



Danke für die Mitarbeit!

Diese Präsentation steht auch zum Download unter
https://schupp-und-partner.de/materialien-pflegebildungszentrum-st-marien/
Zum Download zur Verfügung.

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE