

Arbeitshilfe
zu den Top 10 Fragen
rund um Abmahnung und
Kündigung!

Arbeitsrecht-Soforthilfe mit Musterschreiben
für Arbeitgeber

Abmahnen und Kündigen leicht gemacht

Wir verhelfen Ihnen zu Ihrem Recht.

 **Lenné**
Anwaltskanzlei



Arbeitgeber sein ist nicht immer einfach und schon gar nicht immer angenehm. Ich bin selbst seit über 10 Jahren Arbeitgeber. Derzeit hat die Anwaltskanzlei Lenné rund 20 Angestellte. Wenn Sie auf unserer Internetseite gelandet sind, haben Sie gerade vermutlich Ärger mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin.

Mein Arbeitgeber-Tipp Nummer 1: Handeln Sie zügig, aber überstürzen Sie nichts. Grundlage richtigen Handelns sollten immer vollständige Informationen sein.

Damit Sie im Fall der Fälle erste Infos vom Rechtsanwalt sofort und ohne Wartezeit bekommen können, habe ich dieses Ebook geschrieben und auch einige nützliche Textvorlagen zum sofortigen Einsatz finden Sie am Ende.

Wenn die hier bereitgestellten Infos noch nicht ausreichend sind, rufen Sie mich gerne an. Mein Team und ich helfen kurzfristig und gerne. Unser Erstgespräch ist immer kostenlos.

Mit freundlichen Grüßen
Guido Lenné



☎ 0214 90 98 400 Mo.–Fr. 07:00–23:00 Uhr

Die TOP 10 Punkte die Sie wissen müssen, wenn Sie abmahnen oder kündigen:

- 1** Richtig kündigen: Form & Frist sind entscheidend!
- 2** Abmahnung: Ohne „Warnschuss“ kann die Kündigung nach hinten losgehen!
- 3** Kündigungsgründe: Wann kann ich kündigen?
- 4** Der Betriebsrat ist immer anzuhören!
- 5** Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?
- 6** Wann macht ein Aufhebungsvertrag Sinn?
- 7** Die Abwicklungsphase: Arbeitszeugnis, Abfindung, Resturlaub
- 8** Handy, Laptop, Firmenwagen – Betriebsmittel zurückfordern!
- 9** Konkurrenzschutz und Verschwiegenheit nach der Kündigung erhalten!
- 10** Kündigungsschutzklage erhalten? – Keine Panik!

§ Praxis-Tipp von Rechtsanwalt Guido Lenné

Ein Muster einer ordentlichen sowie einer fristlosen Kündigung finden Sie am Ende dieses Ratgebers!

1 Richtig kündigen: Form & Frist sind entscheidend!

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich nur unter Einhaltung einer bestimmten Frist gekündigt werden. Diese ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag, oder aus einem einbezogenen Tarifvertrag.

Gibt es keine Regelung dazu, so gelten die gesetzlichen Fristen des § 622 BGB. Danach beträgt die Frist grundsätzlich 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Ist Ihr Arbeitnehmer 2 Jahre oder länger im Betrieb beschäftigt, verlängert sich diese Frist stetig.

Eine Kündigung muss immer schriftlich erklärt werden.

Das heißt, dass mündliche Kündigungen sowie solche per Telefax, Email, SMS oder gar WhatsApp unwirksam sind.

Das Kündigungsschreiben muss zudem immer vom Arbeitgeber oder einer vertretungsberechtigten Person (z. B. Personaler) unterschrieben sein.

§ Praxis-Tipp von Rechtsanwalt Guido Lenné

Sprechen Sie bei Fehlverhalten eine schriftliche Abmahnung aus und sammeln Sie diese in der Personalakte. Oft scheitern Kündigungen daran, dass die vielen kleinen oder großen Verfehlungen nicht abgemahnt wurden. Eine Musterabmahnung finden Sie am Ende dieses Hefts!

2 Abmahnung: Ohne „Warnschuss“ kann die Kündigung nach hinten losgehen!

In der Regel ist eine nicht fristlos ausgesprochene Kündigung erst wirksam, wenn der Arbeitnehmer zuvor für das vorgeworfene Verhalten abgemahnt wurde. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Kündigung erst das letzte Mittel des Arbeitgebers sein darf und kleinere Verfehlungen bereits durch eine Abmahnung bereinigt werden können.

Fehlt diese Abmahnung, ist die Kündigung unwirksam.

3 Kündigungsgründe: Wann kann ich kündigen?

Grundsätzlich braucht eine Kündigung keinen Kündigungsgrund zu enthalten.

Ausnahme:

Sind im Betrieb aber mehr als zehn (für Altverträge nur fünf) Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, so gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes. Nach diesen Regelungen ist eine Kündigung nur rechtmäßig, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn sich der Arbeitgeber auf einen Kündigungsgrund berufen kann.

In Betracht kommt eine fristlose Kündigung aufgrund eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers (z. B. Diebstahl, verspäteter Dienstantritt), aufgrund von personenbedingten Gründen des Arbeitnehmers (Unzuverlässigkeit, langanhaltende Krankheit) oder aufgrund betrieblicher Erfordernisse (Umsatzeinbußen, Betriebsschließung).

4 Der Betriebsrat ist immer anzuhören!

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser zwingend vor der Kündigung anzuhören. Dabei ist dieser über die Gründe der Kündigung zu informieren. Spricht der Arbeitgeber die Kündigung aus, ohne den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört zu haben, so ist die Kündigung unwirksam.

In manchen Unternehmen gibt es auch Betriebsvereinbarungen, wonach eine Kündigung nur ausgesprochen werden darf, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erklärt hat. Dann wäre eine Kündigung auch bei ordnungsgemäßer Anhörung unwirksam, wenn der Betriebsrat dieser nicht zugestimmt hat.

In einigen Situationen kann eine Abmahnung entbehrlich und die Kündigung auch ohne eine solche wirksam sein. Dies ist häufig bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen im Vertrauensbereich der Fall, z. B. Diebstahl oder andere Straftaten im Betrieb.

5 Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?

Besonders hohe Hürden für die Wirksamkeit einer Kündigung gelten bei Personen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Dies sind schwerbehinderte Personen, Frauen während der Schwangerschaft oder Personen in Elternzeit. Besonderer Kündigungsschutz gilt auch bei Betriebsratsmitgliedern oder Auszubildenden. Hier muss der Arbeitgeber oftmals die Zustimmung von Behörden oder des Betriebsrates einholen, damit die Kündigung wirksam ist.

6 Wann macht ein Aufhebungsvertrag Sinn?

Wenn eine Kündigung im Raum steht, bietet ein Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitnehmer oft Vorteile für beide Seiten:

Kündigungsfristen, Kündigungsschutz und die Beteiligungspflicht des Betriebsrates gelten nicht, der Arbeitnehmer kann vielleicht seinerseits schneller eine neue Stelle antreten und beide Parteien bekommen schnell und abschließend Klarheit.

Besonders häufig werden in einem Aufhebungsvertrag geregelt:

- Ende des Arbeitsverhältnisses vor oder nach Ende der regulären Kündigungsfrist, ggf. mit einer Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Frist.
- Eine einvernehmliche Regelung über den Resturlaub, eine Abfindung oder die Erteilung einer bestimmten Zeugnisnote.
- Klageverzichtserklärung des Arbeitnehmers – damit beide Parteien Ruhe und Gewissheit haben!



**Praxis-Tipp von
Rechtsanwalt
Guido Lenné**

Die Anforderungen an einen formwirksamen Aufhebungsvertrag sind streng. Oft machen Arbeitnehmer geltend, sie seien bei Vertragsschluss überrumpelt worden und fechten den Vertrag an. Hier kann man als Arbeitgeber viel falsch machen.

Am besten Sie nehmen unsere kostenlose Erstberatung in Anspruch. Rufen Sie noch heute an:

Tel.: 0214 90 98 400



Praxis-Tipp von
Rechtsanwalt
Guido Lenné

Ein Arbeitszeugnis zu erstellen, welches einer gerichtlichen Überprüfung standhält, ist gar nicht so einfach. Gerne helfen wir Ihnen dabei – zu kostengünstigen Pauschalen. Das ist allemal günstiger, als sich wegen eines unglücklich formulierten Zeugnisses verklagen zu lassen.

7 Die Abwicklungsphase: Arbeitszeugnis, Abfindung, Resturlaub

Mit der Kündigung und ggf. der Freistellung des Arbeitnehmers ist die Sache noch lange nicht beendet:

Der Arbeitnehmer hat immer einen Anspruch auf ein wohlwollend formuliertes Zeugnis. Aber aufgepasst: Wussten Sie, dass Sie ggf. auf Schadenersatz haften, wenn Sie das Arbeitszeugnis zu gut ausstellen und ein anderer Arbeitgeber dann von der Leistung „Ihres ehemaligen Leistungsträgers“ enttäuscht ist? Dass das Zeugnis i. d. R. nicht negativ formuliert werden darf, versteht sich aber auch von selbst.

Längst nicht jeder Arbeitnehmer hat im Falle einer Kündigung einen Anspruch auf eine Abfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz. Trotzdem wird in einer Vielzahl der Fälle eine Abfindung gezahlt – entweder freiwillig im Rahmen eines Aufhebungsvertrags oder im Rahmen eines Vergleichs zur Beendigung eines Kündigungsschutzprozesses. Das kann Sinn machen, um sich von dem Risiko eines Prozesses freizukaufen und den Arbeitnehmer ruhig zu stellen. Oft gibt es aber gar keinen Grund, einem scheidenden Arbeitnehmer den Betriebsaustritt noch zu versüßen.

Ihr gekündigter Arbeitnehmer hat noch Resturlaubsansprüche?

Dann könnte es ratsam sein, ihn ggf. unter Anrechnung auf den Urlaub am Ende der Kündigungsfrist freizustellen. Wenn die Möglichkeit besteht, geforderten Urlaub zu gewähren, sollte dies auch noch geschehen. Ansonsten könnte sich der Urlaubsanspruch in einen sog. Abgeltungsanspruch umwandeln – also in einen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Bei einer Kündigung sollten Sie also immer einen Blick auf das Zeitkonto des Arbeitnehmers werfen.

8 Handy, Laptop, Firmenwagen – Betriebsmittel zurückfordern!

Nach einer Kündigung können Sie Ihr Eigentum von dem Arbeitnehmer natürlich zurückfordern. Auch eine Vereinbarung hinsichtlich einer Privatnutzung der Gegenstände durch den Arbeitnehmer kann von Ihnen ggf. mit sofortiger Wirkung widerrufen werden, insbesondere wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird. Reine Arbeitsmittel darf der Arbeitgeber grundsätzlich immer herausverlangen. Insbesondere bei Laptop, Diensthandy und Co. sollten Sie zum Schutz Ihrer Daten und Betriebsgeheimnisse keine Kompromisse machen. Mit der Kündigung läuft für Ihren Arbeitnehmer das Bewerbungsverfahren bei der Konkurrenz!

9 Konkurrenzschutz und Verschwiegenheit nach der Kündigung erhalten!

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet gleichzeitig die Pflicht des Arbeitnehmers zur Wettbewerbsenthaltung. Das wissen viele Arbeitgeber nicht. Der Arbeitnehmer darf also grundsätzlich sein ganzes bei Ihnen erworbenes Know-How inklusive Kundenstamm und Betriebsgeheimnissen für die Konkurrenz einsetzen. Eine Grenze ist erst erreicht, wo illegal behaltene Betriebsmittel genutzt werden.

10 Kündigungsschutzklage erhalten? – Keine Panik!

Nach einer Kündigung ist eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht die Regel, nicht die Ausnahme. Das liegt vor allem daran, dass die Arbeitnehmer in der überwiegenden Zahl der Fälle gegen die Kündigung klagen müssen, um keine Sperrzeit vom Arbeitsamt zu bekommen. An der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sind dabei meistens beide Seiten nicht interessiert.



§ Praxis-Tipp von Rechtsanwalt Guido Lenné

Sorgen Sie frühzeitig dafür, dass ein gekündigter Arbeitnehmer keinen Zugriff mehr auf Ihre Daten hat und sämtliche sensiblen Daten (z. B. auf Laptops) zurückgibt oder unwiederbringlich löscht. Dazu ist der Arbeitnehmer in jedem Fall verpflichtet. Zusätzlich sollten Sie ggf. schon im Arbeitsvertrag – jedenfalls aber vor der Kündigung – wenn möglich ein vertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, welches über die Beschäftigungszeit hinausgeht.

Aber auch hier sind die Voraussetzungen für wirksame Klauseln hoch. Wir helfen kompetent in allen Fragen um das Arbeitsrecht – rufen Sie uns an!

§ Praxis-Tipp von Rechtsanwalt Guido Lenné

Beachten Sie in jedem Fall alle Fristen, die Ihnen das Arbeitsgericht setzt. Vor dem Arbeitsgericht dürfen Sie in der ersten Instanz auch ohne Anwalt auftreten. Das ist aber zumeist alles andere als sinnvoll. Denn das Arbeitsrecht folgt speziellen Regeln, deren Kenntnis für eine erfolgreiche Prozessführung besonders wichtig sind:

Wussten Sie z. B.,

- dass bei Kündigungsschutzklagen in 1. Instanz grundsätzlich jede Partei ihre Anwaltskosten selbst trägt und allein deswegen viele Vergleiche scheitern?
- dass ein ungeschickt formulierter Vergleich dazu führen kann, dass Sie für eine Abfindung zusätzliche Sozialabgaben zahlen müssen?
- dass Sie als Arbeitgeber ggf. das volle Lohnrisiko tragen, wenn sich unter Umständen erst nach Monaten herausstellt, dass Ihre Kündigung nicht hält?

Lassen Sie sich im Falle einer Kündigungsschutzklage lieber direkt kompetent von der Anwaltskanzlei Lenné beraten und vertreten.

ANHANG

Muster einer Abmahnung:

Vorbemerkung:

Die Abmahnung dient einerseits dazu, dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, wenn er einen Fehler begangen hat. Andererseits dient sie (natürlich) für Sie als Arbeitgeber dazu, Fehlverhalten zu dokumentieren und eine Kündigung vorzubereiten. Fehler in der Abmahnung können sich auf eine viel später erklärte Kündigung auswirken. Daher sollten Sie bereits bei der ersten Abmahnung äußerste Sorgfalt walten lassen.

Die Abmahnung muss den konkreten Abmahnungsgrund enthalten und sie muss auch einer HinweisFunction nachkommen, sodass der Arbeitnehmer die reale Möglichkeit hat, den konkreten Verstoß zu identifizieren und sein Verhalten zukünftig zu ändern.

Das vorgeworfene Verhalten muss ganz konkret und eindeutig beschrieben sein, dazu gehört auch eine präzise Zeitangabe.

Das Fehlverhalten muss von Ihnen auch beweisbar sein, wenn die Abmahnung halten soll.

Die Abmahnung muss einen Hinweis auf die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers enthalten.

Sie sollte mit einer Zustellungsbestätigung versehen sein. Der Arbeitnehmer kann nicht verpflichtet werden, den Empfang zu bestätigen. Auch eine Zustellung durch einen Boten ist möglich.

Eine ordnungsgemäße Abmahnung sieht beispielsweise so aus:

Datum von heute

Sehr geehrter Herr Mustermann,

am vergangenen Dienstag, dem 13.12.2016, sind Sie 6 Stunden zu spät zur Arbeit erschienen. Ausweislich des Arbeitsvertrages ist der Dienstbeginn um 08:00 Uhr. Sie sind aber erst um 14 Uhr erschienen. Damit haben Sie eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt, nämlich § 7 des Arbeitsvertrages. Ich mahne Sie hiermit ausdrücklich ab und fordere Sie auf, zukünftig pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Sollten Sie noch einmal unpünktlich erscheinen, müssen Sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, bis hin zu einer fristgebundenen, aber möglicherweise auch fristlosen Kündigung.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum, Unterschrift

Hiermit bestätige ich, Max Mustermann, diese Abmahnung erhalten zu haben.

Ort, Datum, Unterschrift Max Mustermann

Muster einer ordentlichen Kündigung:

Vorbemerkung:

Auch die ordentliche, fristgemäße Kündigung ist schriftlich auszusprechen. Der notwendige Inhalt der Kündigung zur Wirksamkeit ist überschaubar, vor allem muss grundsätzlich kein Kündigungsgrund angegeben werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers „sollen“ Sie den Arbeitnehmer darüber informieren, dass er sich unverzüglich arbeitssuchend zu melden hat, um keine Sperrzeit zu erhalten.

Aber Achtung: wenn Sie dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, gelten einige Sonderregelungen. Jedenfalls dann lohnt die Hinzuziehung eines Anwaltes!

Eine ordnungsgemäße ordentliche Kündigung sieht beispielsweise so aus:

Datum von heute

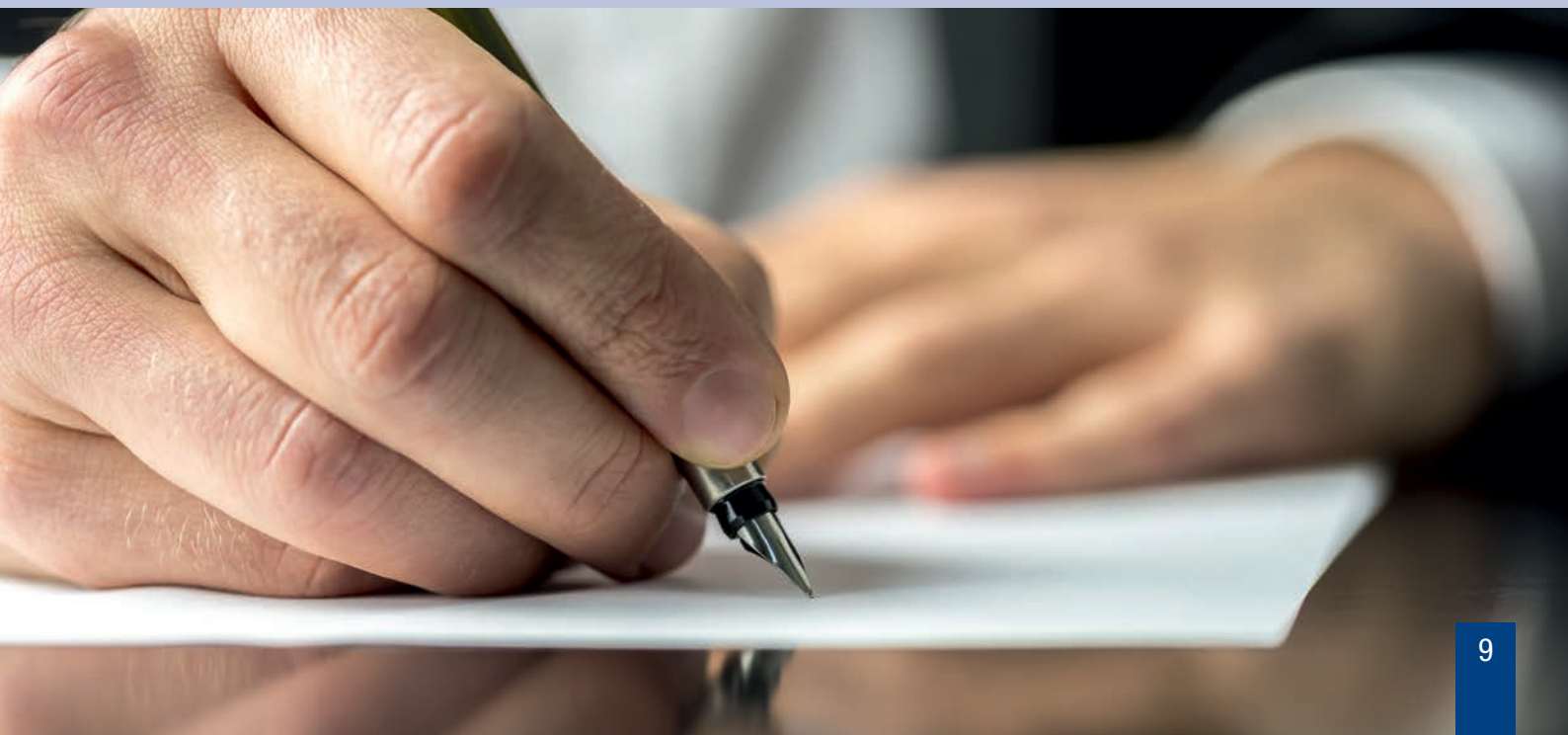
Sehr geehrter Herr Mustermann,

hiermit kündige ich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht zum 28.02.2017, hilfsweise zum nächsten zulässigen Termin.

Ich weise vorsorglich darauf hin, dass Sie sich zur Vermeidung der Minderung von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld unverzüglich gem. § 38 III SGB nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden haben. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum, Unterschrift



Muster einer fristlosen Kündigung:

Vorbemerkung:

Wenn Sie eine fristlose Kündigung erwägen ist das Arbeitsverhältnis in der Regel zerrüttet. Bevor Sie eine solche Kündigung aussprechen, lohnt es sich in den allermeisten Fällen, anwaltlichen Rat einzuholen. Es gibt eine Vielzahl von Fristen und Besonderheiten zu beachten. Der gute Rat zur rechten Zeit kann Ihnen hohe Folgekosten ersparen!

Eine ordnungsgemäße fristlose Kündigung sieht beispielsweise so aus:

Datum von heute

Sehr geehrter Herr Mustermann,

hiermit kündige ich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund. Ich sehe mich zu diesem Schritt wegen der gravierenden Verletzungen Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten gezwungen.

Sie haben sich in der Vergangenheit, konkret am 01.07.2016 und dem 22.09.2016 jeweils gegenüber dem Kunden Schmidt falsch verhalten, indem sie mit diesem jeweils während der Arbeitszeit auf unserem Verkaufsgelände einen Streit angefangen und diesen lauthals beschimpft haben. Das Verhalten wurde jeweils abgemahnt. Gleichwohl haben Sie sich die Abmahnung keine Lehre sein lassen und nunmehr am 13.12.2016 den Kunden Schmidt tätlich angegriffen. Der Kunde wurde verletzt und es kam zu einem Polizeieinsatz. Ein solches Verhalten meiner Angestellten kann ich nicht dulden.

Hilfsweise kündige ich wegen der vorgenannten Pflichtverletzungen ordentlich fristgerecht zum 28.02.2017, äußerst hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Ich weise vorsorglich darauf hin, dass Sie sich zur Vermeidung der Minderung von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld unverzüglich gem. § 38 III SGB nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden haben. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum, Unterschrift



Wir freuen uns sehr, dass Sie uns mögen.

**Ein kleines Dankeschön -
für Sie und Ihre Empfehlung.**

Gutschein



30,- € für Sie.

Einsetzbar für eine Erstberatung oder ein außergerichtliches Mandat. Bitte abtrennen und beim nächsten Termin einreichen. Mehrere Gutscheine sind nicht kombinierbar.

Gutschein



**30,- € Gutschein
zum Verschenken**

Für Ihre Freunde, Ihre Verwandten oder Ihre Nachbarn. Einsetzbar für eine Erstberatung oder ein außergerichtliches Mandat. Bitte abtrennen und beim Ersttermin einreichen. Mehrere Gutscheine sind nicht kombinierbar.

Uns gibt's jetzt auch als App.
Weitere Infos hier:



 **Lenné**
Anwaltskanzlei

Telefon: (0214) 90 98 400
www.123anwalt.com



Wir stellen uns vor.
Hier geht's zu YouTube:



 **Lenné**
Anwaltskanzlei

Telefon: (0214) 90 98 400
www.123anwalt.com

Folgen Sie uns:



Facebook
Anwaltskanzlei Lenné



Twitter
@guidolenne

Jetzt auch als App!



Unsere Visitenkarte ist nicht immer griffbereit?
Kein Problem, denn uns gibt's jetzt auch als App.



Einfach im Apple App Store oder im Google Play Store nach „Anwaltskanzlei Lenné“ suchen, oder direkt über den QR-Code zum Download.

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen in Kontakt zu bleiben!



Guido Lenné



Max-Delbrück-Str. 18
51377 Leverkusen

Telefon: (0214) 90 98 40 0
Telefax: (0214) 90 98 40 29

info@anwalt-leverkusen.de
www.anwalt-leverkusen.de