

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Fachanwältin für Familienrecht

Schwerpunkt:

Ausländerrecht

Staatsangehörigkeitsrecht

Seçim yaparken  
uzman olan Avukatı  
tercih edin!

Anwaltskanzlei Şenol-Baysu  
C2, 20  
68159 Mannheim/Deutschland

Mail: [rabaysu@t-online.de](mailto:rabaysu@t-online.de)  
[www.baysu.de](http://www.baysu.de)

Tel.: 0621 / 1 78 63 28  
0621 / 1 56 02 28  
Fax: 0621 / 1 56 02 29

## Die häufigsten Fehler bei Arbeitskündigungen (1)

Ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, Kündigungen haben weitreichende Folgen für die Beteiligten. Wenn Arbeitskündigungen noch dazu fehlerbehaftet und damit unwirksam sind, hat dies ebenfalls für die Beteiligten erhebliche finanzielle Nachteile oder Vorteile. Hier sind die häufigsten Fehler bei Ausspruch von Kündigungen, die ich in 16 Jahren anwaltschaftlicher Tätigkeit erlebt habe.

### 1. Wurde die Schriftform gewahrt?

Die Kündigung muss der Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Das bedeutet: auf Papier und mit Original-Unterschrift. Unwirksam sind Kopie, Fax, Faksimile-Unterschrift oder E-Mail. Eine mündliche Kündigung ist auf jeden Fall immer unwirksam (z.B. „Geh nach Hause und komm nie wieder,“)

**2. Kündigung von der falschen Person unterschrieben?** Die Kündigung muss vom Arbeitgeber persönlich unterschrieben sein. Wenn jemand anderes die Kündigung unterschreibt, ohne eine Originalvollmacht mitzuschicken, ist die Kündigung unwirksam, wenn man dies sofort dem Arbeitgeber mitteilt. (BAG \*(Bundesarbeitsgericht) 14.4.2011, 6 AZR 727/09) Das gleiche gilt, wenn nicht der Geschäftsführer oder Prokurist einer GmbH die Kündigung unterschreibt.

**3. Wurde der Betriebsrat angehört?** Gibt es einen Betriebsrat, muss der Arbeitgeber

diesen eine Woche vor der ordentlichen Kündigung über die Kündigungsgründe ausführlich informieren.

### 4. Die verhaltensbedingte Kündigung – welcher Kündigungsgrund taugt, welcher ist verbraucht?

Viele Arbeitgeber sprechen eine verhaltensbedingte Kündigung im Augenblick des Zorns aus der Stimmung heraus aus. „Spontane“ verhaltensbedingte Kündigungen erweisen sich im Kündigungsschutzprozess allerdings oft als unwirksam und dann im Ergebnis auch noch als teuer: Oft bleibt dem Arbeitgeber dann nichts anderes übrig, als eine mehr oder weniger hohe Abfindung zu akzeptieren, die er eigentlich keineswegs zahlen wollte. Die Abmahnung ist grundsätzlich Voraussetzung, um eine wirksame verhaltensbedingte Kündigung aussprechen zu können. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es nur wenige. Und die erschreckende Bilanz ist: die Mehrzahl der arbeitgeberseits ausgesprochenen Abmahnungen sind unwirksam...

#### Typische Fehler sind:

- Abmahnung und Kündigung werden auf den gleichen Sachverhalt gestützt. Beispiel: Die Abmahnung erfolgt, weil der Arbeitnehmer schon das 10 mal in einem Monat zu spät zur Arbeit gekommen ist. Am nächsten Tag spricht der Arbeitgeber aus dem gleichen Grund die Kündigung aus.
- Abmahnung ist inhaltlich zu unbestimmt.

Beispiel: „... Sie sind in letzter Zeit häufig zu spät gekommen.“ Richtig wäre im Beispiel: „Ihr Arbeitsbeginn ist 7:30 Uhr. Am 01.10.2010 sind Sie stattdessen um 8:22 Uhr erschienen.“ Am 07.10.2010 sind Sie stattdessen um 8:05 Uhr erschienen.“

● Abmahnung enthält keine Androhung einer Kündigung im Fall der Wiederholung des Fehlverhaltens. Beispiel: „Wenn sie weiter zu spät kommen, werden wir dies nicht akzeptieren.“ Richtig: „Wenn sie erneut sich verspäten, werden wir Ihnen kündigen „

### 5. Die fristlose Kündigung – Fehler bei der Zweiwochenfrist

Bei fristlosen Kündigungen wird oft die Kündigungsfrist versäumt. Denn eine fristlose Kündigung muss nach § 626 BGB innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis von dem Kündigungsgrund ausgesprochen werden. Wird diese Frist versäumt, ist die fristlose Kündigung automatisch unwirksam. Beispiel: Der Arbeitgeber erfährt am 1.10., dass der Arbeitnehmer seinen Kollegen bei der Arbeit schwer beleidigt und geschlagen hat. Er kündigt ihm fristlos am 16.10.

Diese fristlose Kündigung ist unwirksam. Wirksam könnte jedoch eine ordentliche Kündigung sein. Der Arbeitgeber muss jedoch dann weiter den Lohn des Arbeitnehmers bis zur Kündigungsfrist bezahlen. Fortsetzung folgt..