Entscheidungsbaum: Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag ohne ausdrückliche vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit?

Ja →

Ergebnis:
Keine Kündigung nötig, Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung. Wenn Sie das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden wollen, ist der Abschluss eines schriftlichen Aufhebungsvertrags nötig.

Nein →

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar? (Arbeitsverhältnis besteht mehr als 6 Monate, Unternehmen beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer, Details für die Berechnung finden Sie in § 23 (KSchG)).

Nein →

Ergebnis:
Kündigung unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist oder fristlos innerhalb von 2 Wochen möglich, falls wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers das Abwarten der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Ja ↓

Liegt ausnahmsweise ein Grund vor, der das Abwarten der Kündigungsfrist auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers für Sie unzumutbar macht?

Ja →

Ergebnis:
Fristlose Kündigung möglich, stellen Sie sich aber auf eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ein.

Nein →

Sie wollen das Arbeitsverhältnis erst zum Ablauf der gesetzlich oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist beenden?

Ja →

Sie haben einen verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgrund? Dann beachten Sie die jeweils zusätzlich erforderlichen Voraussetzungen.

Nein →

Ergebnis:
Versuchen Sie, Ihren Mitarbeiter zum Abschluss eines schriftlichen Aufhebungsvertrages zu bewegen. Hierfür benötigen Sie sein Einverständnis.

Ja →

Betriebsbedingter Grund:
Rechtfertigt eine Sozialauswahl die Kündigung gerade dieses Arbeitnehmers?

Ja →

Personenbedingter Grund:
Haben Sie geprüft, ob dieser für eine Kündigung ausreicht, z. B. bei Belastungen durch Krankheit?

Ja →

Verhaltensbedingter Grund:
Wurde der Arbeitnehmer schon einmal wegen eines vergleichbaren Sachverhalts abgemahnt?

Ja →

Ergebnis:
Fristgemäße Kündigung möglich. In der Praxis wird gegen Kündigungen oft geklagt. Lassen Sie sich im Zweifel lieber rechtlich beraten, bevor Sie kündigen, da es oft auf die Umstände des Einzelfalls ankommt.

Beachten Sie vor jeder Kündigung:

1. Vor Ausspruch jeder Kündigung ist ein existierender Betriebsrat anzuhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)), sonst ist die Kündigung unwirksam.
2. Kündigungen und Aufhebungsverträge sind nur schriftlich möglich.
3. Unter Umständen besteht ein Sonderkündigungsschutz, der behördliche Genehmigungen für die Kündigung voraussetzt oder andere Erschwernisse auslöst (z. B. Betriebsrat, Schwangere, Schwerbehinderte, Datenschutzbeauftragte).
4. Stellen Sie sicher, dass Sie den Zugang der Kündigung beweisen können.
5. Die Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein.