

## **Kündigung von Unkündbaren:**

**So werden Sie sie am Ende doch noch los!**

---

Live-Online-Webinar

mit Arbeitsrechtsexperte Günter Stein

*„Hoffnung ist ein gutes Frühstück, aber ein schlechtes Abendessen.“*

Francis Bacon, brit. Philosoph und Staatsmann



***Manchmal ist es wie im wahren Leben ...***

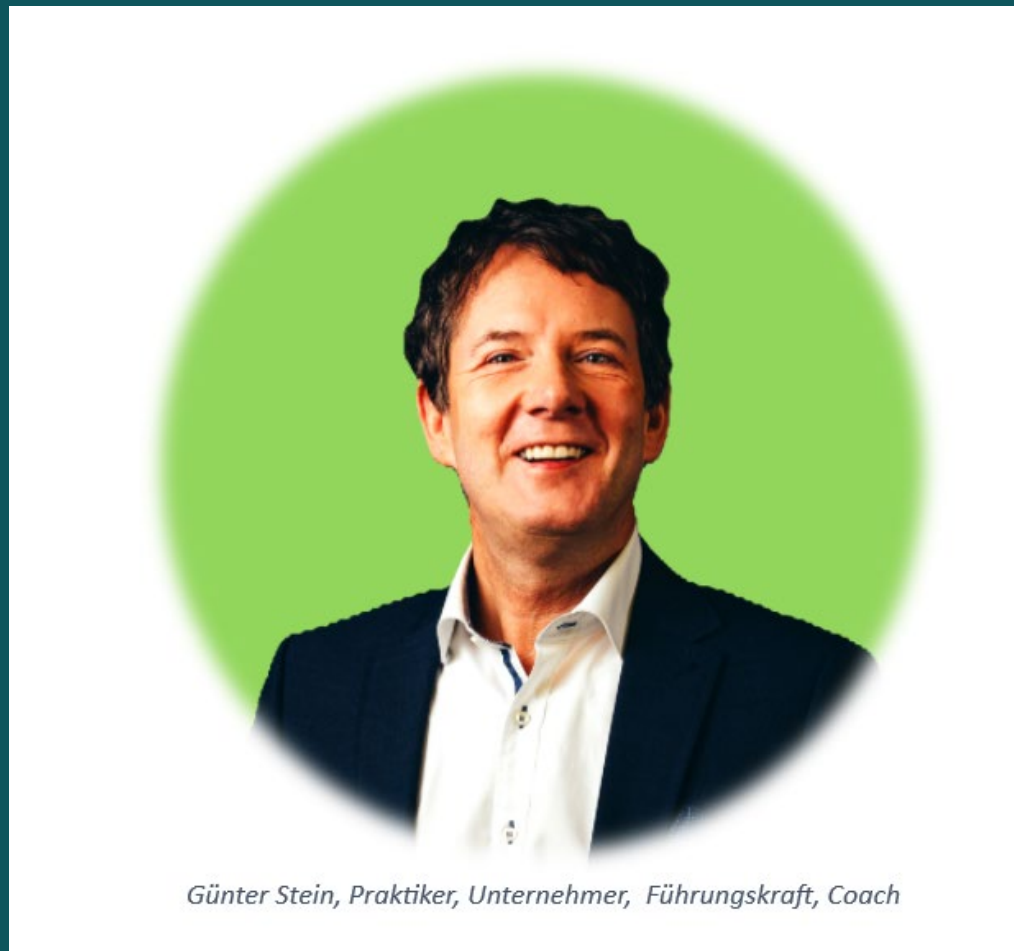


# Herzlich Willkommen!

# Agenda

- Mythos Unkündbarkeit: Was stimmt wirklich – und was nicht?
- Bei diesen Trennungen greift der Sonderkündigungsschutz nicht
- Legale Strategien zur Trennung
- Diese Urteile helfen immer
- Die „anderen“ Strategien, die Sie niemals anwenden, aber kennen sollten, um davor geschützt zu sein

# Mit wem haben Sie es heute zu tun?



## **Mein Name ist Günter Stein.**

Ich bin Unternehmer, Berater, Coach – und seit vielen Jahren „aufklärer“ zum deutschen Arbeitsrecht. Zum Beispiel als Initiator von „Führungskraft aktuell“, „Personal aktuell“, „Arbeitsrecht und Führung“ und vielen weiteren Beratungsmedien. Arbeitgeber bin ich auch.

(Fast) täglich werden meine Newsletter und Beratungsdienste von Zehntausenden Führungskräften, Arbeitgebern und Menschen in Deutschlands Unternehmen gelesen.

## **Meine Mission:**

Klartext. Nicht drum herumreden. Die Dinge auf den Punkt bringen. Praxis statt Theorie. Und vor allem: keine Frage offen lassen.

**Für meine Leserinnen und Leser bin ich per E-Mail rund um die Uhr persönlich erreichbar!**

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Die gute Nachricht:

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

- Es gibt in Deutschland keine absolute Unkündbarkeit.
- Es gibt aber besondere Kündigungsschutzvorschriften, die die Hürden für eine Trennung deutlich erhöhen.
- Und es gibt außer einer Kündigung die anderen Möglichkeiten.  
Zum Beispiel:



# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Probezeitkündigung, bevor der Kündigungsschutz entsteht

## Beispiel 1:

Vorfeldinitiator einer Wahl kann zum Notar rennen – trotzdem Pech gehabt. Sonderkündigungsschutz gilt noch nicht in der Wartezeit (LAG München, Urteil vom 20.8.2025, Az. 10 SLa 2/25).

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Befristung vorab

## Beispiel 2:

Befristung schlägt Betriebsratsamt – und damit den  
Sonderkündigungsschutz (BAG, Urteil vom 18.6.2025, Az. 7 AZR 50/24).

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Umorganisation und Änderungskündigung

## Beispiel 3:

Änderungskündigung WÄHREND der Elternzeit. Bei Nichtannahme: Kündigung (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5.7.2022, Az. 16 Sa 1750/21).

ACHTUNG:

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Umorganisation und Änderungskündigung

- Grundsätzlich müssen Sie mit einer Kündigung – auch einer Änderungskündigung – bis zum Ende der Eltern(teil-)zeit warten.
- Doch betriebsbedingt ist eine Kündigung auch in der Elternzeit möglich, so das LAG.

Da stellt sich die Frage ...

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Was heißt „unkündbar“ überhaupt?

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Im arbeitsrechtlichen Sinn bedeutet „unkündbar“ meist:

Das Arbeitsverhältnis **kann nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB), also außerordentlich fristlos**, beendet werden.

Beispiele:

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Tarifvertrag:

- TVöD (§ 34 TVöD/TV-L)
- IG Metall: Unkündbarkeit ab einem Alter von 53 Jahren
- und weitere

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG)

- Eine ordentliche Kündigung während der Amtszeit und ein Jahr danach ist unzulässig. Und:



# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG)

- Kündigung nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) möglich. Oder die Zustimmung muss ersetzt werden – ohne diese Zustimmung ist die Kündigung nichtig.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Wahlvorstand (§ 15 Abs. 3 BetrVG)

- Schutz ab Bestellung des Wahlvorstands bis zum Ablauf von 4 Wochen nach der Mitteilung des Wahlergebnisses.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Wahlbewerber (§ 15 KSchG / § 103 BetrVG)

- Schutz, sobald Absicht zur Kandidatur bekannt wird – nach Bestellung des Wahlvorstands.
- Schutz endet mit dem Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl (2 Wochen ab Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Ersatzmitglieder, (§ 15 KSchG / § 103 BetrVG)

- Schutz, sobald Ersatzmitglied ein verhindertes ordentliches Mitglied vertritt.
- Schutz beginnt mit der Übernahme der Vertretung und endet grundsätzlich drei Monate nach Beendigung der Vertretung,

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 15 KSchG / § 103 BetrVG)

- Sonderkündigungsschutz beginnt mit Kandidatur,
- während der gesamten Zeit des Amtes
- Und bis 1 Jahr danach.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Schwerbehinderte und Gleichgestellte (§§ 168 ff. SGB IX)

- Jede Kündigung bedarf vorab der Zustimmung des **Integrationsamts**.
- Das Amt prüft, ob die Kündigung *wegen der Behinderung* erfolgt und ob Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX) durchgeführt wurde.
- Ohne Zustimmung: **Nichtigkeit** nach § 134 BGB i. V. m. § 168 SGB IX.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Schwangere und Mütter im Mutterschutz (§ 17 MuSchG)

- Kündigungen während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung sind **grundsätzlich verboten**, es sei denn, eine Landesbehörde stimmt ausdrücklich zu.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Eltern(teil-)zeit (§ 18 BEEG)

- Kündigungsschutz beginnt (frühestens) 8 Wochen vor der beantragten Elternzeit und endet mit deren Ablauf.



# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte,  
Schwerbehindertenvertretungen, Immissionsschutzbeauftragte,  
Abfallbeauftragte, Gewässerschutzbeauftragte

Alle genießen nach Spezialgesetzen (z. B. § 6 Abs. 4 BDSG, § 179 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 15 KSchG) erhöhten oder nachwirkenden Kündigungsschutz.

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Pflegezeit

- **Pflegezeit (bis zu 6 Monate):** Der Kündigungsschutz beginnt mit der schriftlichen Ankündigung, frühestens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Starttermin (§ 5 PflegeZG).
- **„Kurzzeitpflege“ (bis 10 Tage):** Der Kündigungsschutz beginnt sofort mit der Ankündigung der Verhinderung.

Und:

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Pflegezeit

### Kurzzeitige Pflegezeit bei schwerstkranken Kindern – § 3 PflegeZG

- Beschäftigte, die aufgrund der Pflege eines schwerstkranken Kindes (unter 18 Jahren) Freistellung benötigen, sind während dieser Zeit ebenfalls **unkündbar**, sofern die Freistellung nach PflegeZG beantragt wurde.

**Last, not least:**

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Auszubildende

- **Ordentliche Kündigung** während der Probezeit möglich (max. 4 Monate, § 20 BBiG).
- **Nach der Probezeit** nur noch außerordentliche Kündigung möglich (§ 22 Abs. 2 BBiG).

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

**Tödliche Fehler – die ganz generelle Seite**

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Tödliche Fehler – die ganz generelle Seite

**Fehlende oder fehlerhafte Anhörung** des Betriebsrats (§ 102 BetrVG)  
→ Kündigung unwirksam.

(Achtung: Bei Kündigung von BR-Mitgliedern ist zudem die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG zwingend. Verweigert der Betriebsrat: Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht einleiten.)

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Tödliche Fehler – die ganz generelle Seite

**Keine Zustimmung des Integrationsamts** bei Schwerbehinderten → Kündigung nichtig (§ 168 SGB IX).

(Achtung: Sie müssen zudem unverzüglich (**innerhalb von 3 Werktagen**) nach Zustimmung des Integrationsamtes die Kündigung aussprechen. Versäumen Sie diese Frist, ist die Zustimmung des Integrationsamtes hinfällig.)

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## **Tödliche Fehler – die ganz generelle Seite**

**Keine Zustimmung der zuständigen Behörde bei  
Mutterschutz/Elternzeit (§ 18 BEEG)**

Erst nach **ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung** darf gekündigt werden.



# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

## Tödliche Fehler – die ganz generelle Seite

### Fehler bei Fristen und Formvorschriften:

- 2-Wochen-Frist bei fristloser Kündigung (§ 626 Abs. 2 BGB)
- Schriftlichkeit
- Kündigungsberechtigung
- ...

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

**Tipp: Bei diesen Trennungen  
greift der Sonderkündigungsschutz NICHT**

## 1. Kein Beendigungsschutz bei Befristung

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

**Tipp: Bei diesen Trennungen  
greift der Sonderkündigungsschutz NICHT**

## 2. Wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst kündigt

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

**Tipp: Bei diesen Trennungen  
greift der Sonderkündigungsschutz NICHT**

## 3. Aufhebungsvertrag

# Mythos Unkündbarkeit

Was stimmt wirklich – und was nicht?

**Tipp: Bei diesen Trennungen  
greift der Sonderkündigungsschutz NICHT**

## 4. Anfechtung

Möglich wegen Drohung, Irrtum oder arglistiger Täuschung.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 1: Die Vorbereitung mit der ruhigen Hand

Die wichtigste Strategie ist zugleich die unscheinbarste: **frühzeitiges Handeln.**

Viele Kündigungen scheitern, weil Arbeitgeber zu spät eingreifen und Fehlverhalten über Monate hinnehmen.

**Besser:**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 1: Die Vorbereitung mit der ruhigen Hand

Belastbare Grundlage schaffen:

Dazu zählen dokumentierte Gespräche, Zielvereinbarungen, Ermahnungen oder Abmahnungen.

Jedes dieser Elemente zeigt: Sie haben nicht willkürlich gehandelt, sondern systematisch reagiert.

Beispiel:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 1: Die Vorbereitung mit der ruhigen Hand

Arbeitgeber bemerkt wiederholte Pflichtverletzungen.

Statt sofort zur Kündigung zu greifen, führt er 3 dokumentierte Gespräche, legt Verbesserungsziele fest und fasst die Ergebnisse schriftlich zusammen.

Verhalten bleibt problematisch – 1 bis 2 Abmahnungen.  
Dann: Kündigung!



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Gerade bei langzeiterkrankten oder häufig fehlenden Mitarbeitenden ist das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** der Schlüssel.

Hintergrund:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist das BEM-Angebot bei Beschäftigten, die länger als 6 Wochen krank sind, Pflicht – egal, ob am Stück oder 6 Wochen durch „immer mal wieder“.

- Achtung, nach dem BEM ist vor dem BEM (BAG) (Urteil vom 18.11.2021, 2 AZR 138/21).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Scheitert das BEM, sind die Chancen auf eine erfolgreiche Kündigung (außerordentlich mit sozialer Auslauffrist) groß.

Beispiele:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Betroffener oder Betroffene verweigert Auskunft zu Art und Umfang der Beeinträchtigungen:

- BEM aussichtslos
- Kündigung „erlaubt“ (BAG, Urteil vom 13.5.2015, Az. 2 AZR 565/14)

Übersetzt in die Praxis:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Sie laden korrekt zum BEM ein. Im Gespräch fragen Sie konkret:

- ? Was können Sie noch?
- ? Welche Tätigkeiten gehen gar nicht?
- ? Welche Anpassungen stellen Sie sich vor?

Der Mitarbeiter blockt komplett ab („Dazu sage ich nichts“, „Das geht Sie nichts an“), dann dürfen Sie das BEM **beenden**. Weiteres Angebot nicht erforderlich!

**Ebenfalls möglich:**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Sie laden mehrfach ein und der oder die Betroffene sagt ab.

Bei weiterhin negativer Gesundheitsprognose Kündigung möglich!  
(LAG Hamm, Urteil vom 3.11.2023, Az. 13 Sa 453/23)

Fazit:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 2: Das BEM als Türöffner

Als Arbeitgeber müssen Sie im Prozess nur noch die „klassischen“ Bausteine der krankheitsbedingten Kündigung darlegen (negative Prognose, betriebliche Beeinträchtigung, Interessenabwägung).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 3: Versetzung und Neuorganisation

- Wenn Verhalten oder Leistung nicht mehr passen, muss das nicht sofort zur Kündigung führen.
- Manchmal reicht eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder eine organisatorische Neuordnung.

Beispiel:



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 3: Versetzung und Neuorganisation

- Chemieunternehmen hatte „unkündbaren“ Schichtleiter, der regelmäßig gegen Sicherheitsvorschriften verstieß.
- Statt zu kündigen, wurde er – mit Zustimmung des Betriebsrats – auf eine andere Position ohne Aufsichtsfunktion versetzt.

Ergebnis:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 3: Versetzung und Neuorganisation

- Maßnahme war vom Direktionsrecht gedeckt und damit zulässig.

Tipp:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 3: Versetzung und Neuorganisation

***Mitarbeiter ist verkracht mit Kollegen oder Vorgesetzten?***

Versetzung erlaubt, sofern vom Direktionsrecht gedeckt (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.6.2025, Az. 1 SaGa 4 öD/25)

**Tipp:**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- Keine Mitbestimmung
- Sonderkündigungsschutz egal.

Aber:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- Keine Mitbestimmung
- Sonderkündigungsschutz egal.

Aber:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- Keine Erpressung, kein Druck, keine Drohungen, die nicht haltbar sind (BAG, Urteil vom 2.3.2015, Az. 6 AZR 82/14).

TIPP:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- Ein Betriebsratsmitglied wird auch dann nicht unzulässigerweise begünstigt i. S. v. § 78 Satz 2 BetrVG, wenn der Aufhebungsvertrag besonders attraktive finanzielle oder sonstige Konditionen enthält, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt nicht zugestanden worden wären (BAG, Urteil vom 21.3.2018, 7 AZR 590/16).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- Klageverzicht im Aufhebungsvertrag vereinbaren.

Etwa so:



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- „Der Arbeitnehmer erklärt, dass er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den **[Datum des Beendigungsdatums]** hinaus nicht geltend machen wird und verzichtet insbesondere auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage oder jedweder anderer Klagen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Verzicht erstreckt sich ...

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 4: Aufhebungsvertrag – der Königsweg, wenn Einvernehmen möglich ist

- ... auch auf alle sonstigen, im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Ansprüche, soweit sie nicht ausdrücklich in diesem Vertrag geregelt sind.“

TIPP:



## Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Kündigungen (bei Unkündbaren) für Sie ein Kinderspiel, dank ...

- **ALLER Präsentationsfolien,**
- **des Spezialreports „Trennung von Unkündbaren“,**
- **des Spezialreports „Das 1x1 der Kündigung“,**
- **des Spezialreports „Schritt für Schritt zur rechtssicheren Kündigung“**
- **und Ihrer persönlichen Test-Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“!**

**Jetzt GRATIS anfordern!**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Strategie 5: Die außerordentliche Kündigung

Diese Urteile helfen sofort:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Diese Urteile helfen sofort:

Wer vorsätzlich **betrieblich relevante Daten löscht**, begeht eine schwerwiegende Pflichtverletzung. Fristlose Kündigung gerechtfertigt (Arbeitsgericht Bocholt, 24.7.2025, Az. 1 Ca 459/25).

Es soll schon vorgekommen sein ...

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

Wer eine **Online-AU-Bescheinigung** vorlegt, muss mit der fristlosen Kündigung rechnen (LAG Hamm, Urteil vom 5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Wer vor Gericht wissentlich über Sie als Arbeitgeber lügt, muss ebenfalls mit der fristlosen Kündigung rechnen (LAG Hannover, Urteil vom 13.8.2025, Az. 2 SLa 735/24).**



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## **Diese Urteile helfen sofort:**

In den Bewerbungsunterlagen finden sich für die Einstellung relevante, aber tatsächlich gefälschte Leistungsbelege, Qualifikationen o. Ä.?  
Außerordentliche Kündigung erlaubt (LAG Köln, Urteil vom 30.9.2025, 2 Ca 345/23).

Achtung:



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

Auch eine Anfechtung ist möglich!

Wichtige Gründe sind beispielsweise gefälschte Zeugnisse, falsche Angaben bei der Einstellung oder eine widerrechtliche Drohung. Im Erfolgsfall wird der Vertrag rückwirkend für nichtig erklärt, was bedeutet, dass er so behandelt wird, als wäre er nie geschlossen worden.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Tätlichkeit gegen Vorgesetzten – auch ohne „grobe Gewalt“ – fristlose Kündigung erlaubt (LAG Hannover, Urteil vom 25.8.2025, Az. 15 SLa 315/25)**

*Sie kennen Ihre Pappenheimer ...*

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Sexuelle Belästigung durch Führungskraft ... Kündigung erlaubt**  
(LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.04.2025, Az. 11 SLa 472/24).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Diese Urteile helfen sofort:

Ein **Azubi** bezeichnet den Arbeitgeber auf Facebook als „menschenschinder & ausbeuter ... scheisse fuer mindestlohn“. LAG Hamm (Az. 3 Sa 664/12): Das geht zu weit. Fristlose Kündigung erlaubt (LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2012, Az. 3 Sa 644/12).

Auch YouTube-Videos, die gegen die Prinzipien des Ausbildungsbetriebs verstoßen (hier: antisemitisch), rechtfertigen die außerordentliche Kündigung, wenn darin **auf den Arbeitgeber Bezug** genommen wird (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 22.5.2024, Az. 37 Ca 12701/23).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Drogenkonsum eines Betriebsratsmitglieds** im Betrieb, während der Arbeitszeit, durch Zeugen mit „hoher Wahrscheinlichkeit“ bestätigt –  
fristlose Kündigung (LAG Niedersachsen, Urteil vom 6.5.2024, Az. 4 Sa 446/23).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

Fristlose Kündigung eines Vorgesetzten wegen **Rassismus, Sexismus und Einschüchterung** erlaubt (Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 17.6.2025, Az. 3 Ca 168/24).

Aber generell wichtig:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Diese Urteile helfen sofort:

Als Arbeitgeber müssen Sie bei einer fristlosen Kündigung **jeden Vorwurf lückenlos beweisen** – ob es um Unterschlagung oder Minusstunden geht. Ohne klare Belege scheitert die Kündigung (LAG Mainz, Urteil vom 20.2.2025, Az. 5 SLa 146/24).

Die aber können Sie bei Verdacht auch besorgen:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Diese Urteile helfen sofort:

Wenn Mitarbeiter während der **Arbeitszeit Privates erledigen** und dies bewusst verschleiern, riskieren sie nicht nur ihren Arbeitsplatz. Sie tragen auch die Konsequenzen – und zahlen die Detektivkosten (LAG Köln, Urteil vom 11.2.2025, Az. 7 Sa 635/23).



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Wenn ein Betriebsratsmitglied, statt auf einer von Ihnen bezahlten Schulung/Veranstaltung zu sitzen, Privates erledigt, ist die fristlose Kündigung erlaubt (LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.2.2024, Az. 13 TaBV 40/23).**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Diese Urteile helfen sofort:**

**Auf das Werksgelände gehen, einstempeln und verschwinden?**  
Sie dürfen fristlos kündigen.

Auch dann, wenn der Betrug durch Videoaufnahmen aus einer (erlaubten) Videoüberwachung aufgedeckt wurde, deren Aufnahmen Sie eigentlich schon hätten löschen müssen (BAG, Urteil vom 29.6.2023, Az. 2 AZR 296/22).

Tipp:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## **Diese Urteile helfen sofort:**

Selbst eine lange Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ändert regelmäßig nichts an der Wirksamkeit einer Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs (LAG Hessen, Urteil vom 8.9.2004, Az. 3 Sa 1183/03).

TIPP:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

Unbedingt in den Spezialreport „**Schritt für Schritt zur rechtssicheren Kündigung**“ schauen.

 Genaue Schritt-für-Schritt-Anleitung!

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

In folgenden Fällen liegt ein an sich wichtiger Grund vor und es kommt eine außerordentliche fristlose Kündigung auch gegenüber „Unkündbaren“ in Betracht:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

- Straftaten (Diebstahl) oder Manipulation der Zeiterfassung,

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

- Straftaten (Diebstahl) oder Manipulation der Zeiterfassung,
- beharrliche Arbeitsverweigerung,

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

- Straftaten (Diebstahl) oder Manipulation der Zeiterfassung,
- beharrliche Arbeitsverweigerung,
- sexuelle Nötigung oder Tötlichkeiten,



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

- Straftaten (Diebstahl) oder Manipulation der Zeiterfassung,
- beharrliche Arbeitsverweigerung,
- sexuelle Nötigung oder Tötlichkeiten,
- private Internetnutzung unter Aufrufen von Seiten mit strafbaren Inhalten (Kinderpornografie oder Volksverhetzung),

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

**Fazit: Auch grobes Fehlverhalten hebt „Unkündbarkeit“ auf**

- Straftaten (Diebstahl) oder Manipulation der Zeiterfassung,
- beharrliche Arbeitsverweigerung,
- sexuelle Nötigung oder Tötlichkeiten,
- private Internetnutzung unter Aufrufen von Seiten mit strafbaren Inhalten (Kinderpornografie oder Volksverhetzung),
- wiederholte Verstöße gegen betriebliche Alkoholverbote.

**Entscheidend:**

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

Gerichte prüfen nicht, ob Sie recht *hatten*, sondern ob Sie **rechtmäßig vorgegangen** sind.

Die Kunst liegt also in der **Beweisführung**.

Zulässige Beweismittel:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- Schriftliche Unterlagen (z. B. Abrechnungen, E-Mails, interne Protokolle)
- Zeugenaussagen (Kollegen, Vorgesetzte, Kunden)
- IT-Auswertungen **dienstlicher Geräte** unter Beachtung des Datenschutzes
- Offene Videoüberwachung
- UND:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## **Beweissicherung!**

Neben Unterlagen, Zeugenaussagen, IT-Logs und offener Videoüberwachung kommen – je nach Fall – auch folgende Beweismittel in Betracht:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Gesprächsnotizen und Gedächtnisprotokolle**

Sofort nach Vorfällen erstellt, datiert und mit Unterschrift versehen.  
Gerichte akzeptieren solche Protokolle, wenn sie zeitnah entstanden sind und konkrete Details enthalten.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Beweisfotos (zulässig, wenn offen erstellt)**

Beispiel: falsch abgestellte Firmenfahrzeuge, Beschädigungen, Gefährdungssituationen, Verstöße gegen Arbeitsschutz

**ABER keine heimlichen Aufnahmen von Personen!**

# Strategien & Vorgehensweisen:

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Dokumentierte Abmahnungen und Rückmeldungen**

Vorherige Personalgespräche, Zielvereinbarungsauswertungen, Belehrungen, schriftliche Hinweise

Wichtig: immer mit Datum, Inhalt, Reaktion des Beschäftigten



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Sachverständigengutachten**

Etwa technische Gutachten bei Manipulationen, medizinische Gutachten bei Tötlichkeiten oder Verstößen gegen arbeitsmedizinische Vorgaben, forensische IT-Gutachten bei Datenzugriffen

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Forensische Datensicherung (DSGVO-konform!)**

Image von Arbeitsrechnern oder Diensthandys durch IT-Forensiker, wenn ein konkreter Verdacht auf Straftaten oder schwere Pflichtverletzungen besteht.

Unbedingt: Betriebsrat einbinden und Verhältnismäßigkeit prüfen.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Einlassungen des Beschäftigten selbst**  
E-Mails, schriftliche Stellungnahmen, Antworten im Anhörungsprozess – oft sehr wertvoll, weil der Beschäftigte sich in Widersprüche verstrickt.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Dokumentation von Zeitschienen**

Chronologische Darstellung der Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Beteiligten, Folgen

-> Gerichte lieben „Vorkommnisketten“, weil sie Muster klar zeigen.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Ergebnisse aus Compliance- oder Revisionsprüfungen**

Wenn interne Revisionen Pflichtverletzungen entdeckt haben (z. B. Kassenmanipulation, Sorgfaltspflichtverstöße, Sicherheitsmängel).

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Einsatz von Testkäufen oder Mystery Checks (Achtung!)**

Nur bei besonderen Verdachtslagen, nur offen oder pseudonym (nicht verdeckt mit Kameras!) und nur, wenn andere Mittel ausgeschöpft sind.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Beweissicherung!

- **Polizei- und Ermittlungsakten**

Bei strafrechtlich relevanten Vorwürfen, z. B. Diebstahl, Bedrohung, Körperverletzung.

Können über Akteneinsicht durch Anwälte genutzt werden.

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## **TIPP:**

Für jede Kündigung die richtige Strategie – mit Urteilen erklärt.

Im Spezialreport „**Trennung von Unkündbaren**“:



# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Spezialreport „Trennung von Unkündbaren“:

- Alle Ausnahmen für Kündigungen von „unkündbaren Mitarbeitern“
- Die besten Kündigungsgründe für Betriebsratsmitglieder
- Werdende Mütter – wenn die Trennung unvermeidlich ist

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Spezialreport „Trennung von Unkündbaren“:

- Elternzeit ... und wie Sie den Kündigungsschutz „knacken“
- Schritt für Schritt: Die Trennung von pflegenden Mitarbeitern
- Die wichtigen Besonderheiten bei der Trennung von Azubis.
- Und:

# Strategien und Vorgehensweisen

Wie Sie sich trotzdem rechtssicher trennen

## Spezialreport „Trennung von Unkündbaren“:

- Trennungsoptionen bei tariflich Unkündbaren, die kaum ein Arbeitgeber kennt
- Schwerbehinderte Mitarbeiter: Wie Sie das Kündigungsverfahren rechtssicher durchführen
- Und, und, und

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

Ein Feld mit vielen traurigen Blumen ...

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 1: verschleierte Disziplinarmaßnahmen**

Softe Disziplinarmaßnahmen, die „müde machen“:

- Bonus entzogen
- Rückstufung ohne Grund
- Versetzung
- Zusatzaufgaben

Geeignet für Arbeitgeber mit Geld ...

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 2: Druck zu Aufhebungsverträgen**

Dem Mitarbeiter wird unter massivem Druck – oft verbunden mit der Drohung einer (fristlosen) Kündigung – ein Aufhebungsvertrag mit einer kurzen Bedenkzeit angeboten.

Risiko: Anfechtung

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungen**

Dem Mitarbeiter werden falsche Reisekostenabrechnungen vorgeworfen – oft so, dass der Gegenbeweis kaum anzutreten ist.

Zum Beispiel:

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungen**

Der Arbeitgeber behauptet, die im Formular angegebenen Kundentermine hätten gar nicht stattgefunden:

„Der Kunde hat Sie an dem Tag nicht gesehen.“

„Im Besucherprotokoll stehen Sie nicht drin.“

„Ihr Name taucht im Empfangssystem nicht auf.“



# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungen

Folge:

Der Beschäftigte muss nach Jahren (!) beweisen, dass er **doch** dort war ...

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungskosten** Der „Trick“

Eine außerordentliche Kündigung (fristlose Kündigung) muss innerhalb von 2 Wochen ausgesprochen werden. Diese 2-Wochen-Frist beginnt erst, wenn der Arbeitgeber den Kündigungsgrund sicher kennt (§ 626 BGB).

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungskosten Der „Trick“

Eine außerordentliche Kündigung (fristlose Kündigung) muss innerhalb von 2 Wochen ausgesprochen werden. Diese 2-Wochen-Frist beginnt erst, wenn der Arbeitgeber den Kündigungsgrund sicher kennt (§ 626 BGB).

**Ebenfalls beliebt:**

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungskosten**

Der Klassiker bei Bewirtungs- oder Parkbelegen:

„Der Betrag sieht nachträglich geändert aus.“

„Das Papier wirkt kopiert.“

„Der Stempel fehlt, das ist verdächtig.“

Folge:

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## **Beliebte Taktik Nr. 3: Reisekostenabrechnungskosten**

Der Klassiker bei Bewirtungs- oder Parkbelegen:

Die oder der Betroffene kann kaum beweisen, wie der Zettel *ursprünglich* aussah – besonders, wenn die Firma die Originale selbst verwaltet.

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Beliebte Taktik Nr. 4: Umstrukturierung

**„Wir haben umstrukturiert.“**

- eine angeblich neue Organisation,
- neue Teams,
- neue Verantwortlichkeiten.

**„Ihre Stelle gibt es nicht mehr.“**

Die bisherige Funktion wird gestrichen – angeblich endgültig.

**VORSICHT FALLE:**

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Beliebte Taktik Nr. 4: Umstrukturierung VORSICHT FALLE:

Stelle nicht neu besetzen!  
Nicht ausschreiben!  
Sozialauswahl!

Die weiteren beliebten Taktiken:

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Weitere häufige Taktiken:

- Fingierter Diebstahl

*Plötzlich finden sich Sachen anderer im Schrank oder  
**Sind weg, nachdem die oder der Betroffene im Raum  
war.***



# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Weitere häufige Taktiken:

- Entzug von Aufgaben
- Informations- und Kontaktentzug
- Versetzung in Belanglosigkeit
- ständige Kritik, steigender Druck
- Heimliche IT-Kontrollen – Achtung:

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Weitere häufige Taktiken:

Der Einsatz eines Keyloggers zur verdeckten Überwachung ohne konkreten, dokumentierten Tatverdacht ist **rechtswidrig**. Die gesammelten Daten unterliegen einem **Beweisverwertungsverbot** (BAG, Urteil vom 27.7.2017 – 2 AZR 681/16).

Aber:

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Weitere häufige Taktiken:

- Manche Arbeitgeber sammeln Daten erst einmal für sich, um einen Anfangsverdacht zu finden.
- Dumm nur ...

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

**Wer Software-Keylogger (versteckt im System) verwendet.**

Sie laufen als Hintergrundprozess, oft unter generischen Namen wie „system.exe“, „winupdate.exe“, „servicehost32.dll“. Sind aber durch Software erkennbar!

Unsichtbar bleiben ...

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

Unsichtbar bleiben ...

Hardware-Keylogger (zwischen Tastatur und PC) werden im Gerät verbaut.

**Bleibt die Frage:**

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

Was machen hochspezialisierte Anwälte und Kanzleien anders?

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Taktik 1 von 5: **Entwicklung einer „Mobbing-Strategie“ (strategisches „Quiet Firing“)**

Die Anwälte beraten den Arbeitgeber, wie das Arbeitsverhältnis so gestaltet werden kann, dass der Mitarbeiter psychisch so belastet wird, dass er freiwillig aufgibt, ohne dass der Arbeitgeber direkt angreifbare Mobbing-Handlungen begeht.

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Taktik 2 von 5: **Ausschöpfen aller formalen Möglichkeiten zur Dokumentation**

Anwälte weisen Arbeitgeber an, jede vermeintliche Kleinigkeit zu dokumentieren, um eine lückenlose „Beweiskette“ von Pflichtverletzungen zu erzeugen. Diese Dokumentation soll die zuständigen Behörden (Integrationsamt etc.) überzeugen, der Kündigung zuzustimmen.



# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Taktik 3 von 5: **Androhung hoher Prozesskosten und negativer Konsequenzen**

Gegenüber dem Mitarbeiter wird im Rahmen von Verhandlungen (z. B. über einen Aufhebungsvertrag) massiver psychologischer Druck ausgeübt. Es wird die Aussicht auf einen langwierigen, teuren und öffentlichkeitswirksamen Rechtsstreit an die Wand gemalt, um ihn mürrisch zu machen.

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Taktik 4 von 5: **Verwendung von Geheimhaltungsvereinbarungen und „Turboklauseln“**

Bei Aufhebungsverträgen werden Klauseln eingebaut, die es dem Mitarbeiter erschweren, über die Vorkommnisse zu sprechen oder die Kündigung anzufechten. Turboklauseln bieten eine hohe Abfindung, wenn der Mitarbeiter sehr schnell geht, um die Frist für eine Kündigungsschutzklage zu verkürzen oder verstreichen zu lassen.

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

## Taktik 5 von 5: **Der unfreundliche Druck**

Gegenüber dem Mitarbeiter wird im Rahmen von Verhandlungen (z. B. über einen Aufhebungsvertrag) massiver psychologischer Druck ausgeübt. Es wird die Aussicht auf einen langwierigen, teuren und öffentlichkeitswirksamen Rechtsstreit an die Wand gemalt, um ihn mürrisch zu machen.

# Verbotene Strategien mit hohem Risiko-Potenzial

Zum Nachmachen nicht empfohlen

**Die bessere, da rechtssichere Lösung:**



## Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Kündigungen (bei Unkündbaren) für Sie ein Kinderspiel, dank ...

- **ALLER Präsentationsfolien,**
- **des Spezialreports „Trennung von Unkündbaren“,**
- **des Spezialreports „Das 1x1 der Kündigung“,**
- **des Spezialreports „Schritt für Schritt zur rechtssicheren Kündigung“**
- **und Ihrer persönlichen Test-Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“!**

**Jetzt GRATIS anfordern!**

# Ihre Fragen bitte!



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!