

Ordentliche Kündigung – Voraussetzungen und Beispiele aus der Praxis

Dr. Justus Frank

Vortrag an der Hochschule Düsseldorf | Lehrveranstaltung
„International Management“ | 29. Mai 2024

Hogan Lovells Deutschland



1000+ Mitarbeiter

400+ Anwälte

100+ Partner



Ältestes Büro
in Hamburg gegründet
1884

Historische Wurzeln in
ganz Deutschland



5 Standorte

Berlin
Düsseldorf
Frankfurt
Hamburg
München

Top 3 Kanzleien in
Deutschland,
JUVE 100 Umsatz
2022/2023



Band-1 Positionen in
führenden Hand-büchern
wie JUVE, kanzleimonitor,
Chambers, Legal 500



Beratung der Mehrheit
der DAX-40-
Unternehmen und vieler
Fortune-500-
Unternehmen



Grenzüberschreitende
Koordination komplexer
Rechtsprojekte in
Kontinentaleuropa und
weltweit

Hogan Lovells weltweit



Baltimore
Boston
Colorado Springs
Denver
Houston
Los Angeles
Louisville
Mexico City
Miami
Minneapolis
Monterrey
New York
Northern Virginia
Philadelphia
San Francisco
São Paulo
Silicon Valley
Washington, D.C.

*Associated offices

Alicante
Amsterdam
Berlin
Birmingham
Brussels
Budapest*
Dubai
Dublin
Dusseldorf
Frankfurt
Hamburg
Johannesburg
London
Luxembourg
Madrid
Milan
Munich
Paris
Riyadh*
Rome
Warsaw

Beijing
Hanoi
Ho Chi Minh City
Hong Kong
Jakarta*
Shanghai
Shanghai FTZ*
Singapore
Sydney
Tokyo

6,000

Mitarbeitende weltweit

44

Büros auf 6 Kontinenten

70

gesprochene Sprachen

Wir lösen die wichtigsten rechtlichen Probleme unserer Mandanten aus **unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszentren** auf der gesamten Welt.

Grenzüberschreitende Projekte sind bei uns die Regel – mehr als die Hälfte unserer Mandate erstrecken sich über 3 oder mehr Länder.



... und wir bieten
noch mehr!

So sah mein Weg aus.

Vom Studium zur Festanstellung bei Hogan Lovells.

Das würde ich jederzeit genauso wieder machen.

Meine Aufgaben bei Hogan Lovells.



Einstiegsmöglichkeiten im Non-Legal Bereich.

Spannende Karrieremöglichkeiten:



- Sekretariat/Assistenz
- Finanzen/Buchhaltung
- Controlling
- IT
- Human Resources
- Office Services
- Events
- Marketing and Business Development
- PR and Communications
- Knowledge

Schwerpunkte des Non-Legal Bereichs.

- B.A./B.Sc./M.A./M.Sc. in den Bereichen
 - BWL/VWL
 - Wirtschafts-/Psychologie
 - Kommunikationswissenschaften
 - Verwaltungswissenschaften
 - Informatik
 - Marketing/PR
 - und weitere

Diese Karrierelevel bieten wir.

- (Senior) Coordinator
- (Senior) Advisor
- (Senior) Manager





Nutzen Sie unseren QR-Code um zu unseren aktuellen Stellenausschreibungen am Standort Düsseldorf zu gelangen.



Grundgedanken

1. Ein Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis

- Es bedarf eines Beendigungstatbestands: insb. Kündigung



2. Ein Arbeitsverhältnis bedeutet Existenzsicherung

- Arbeitnehmer verfügt typischerweise nur über ein Erwerbseinkommen



Bestandsschutz



Anwendbarkeit KSchG



Sachlich: arbeitgeberseitige Kündigung



Persönlich: sechsmonatige Wartefrist



Betrieblich: mindestens elf Arbeitnehmer

„Kleinbetriebsklausel“

Anwendbarkeit KSchG

Ein Arbeitnehmer, seit fünf Monaten und 27 Tagen im Betrieb, erleidet einen Arbeitsunfall und wird noch am selben Tag – am Krankenbett unmittelbar vor der Operation – gekündigt.



Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme geboten

Prüfprogramm KSchG

Kündigungsgrund *an sich*

- Gründe in der **Person** des Arbeitnehmers
- Gründe im **Verhalten** des Arbeitnehmers
- Dringende **betriebliche Erfordernisse**

Drei allgemeine Prinzipien

- Prognoseprinzip: *Ist die Vertragsstörung auch künftig gegeben?*
- Ultima Ratio: *Gibt es mildere Mittel?*
- Umfassende Interessenabwägung (bzw. Sozialauswahl)

Personenbedingte Kündigung

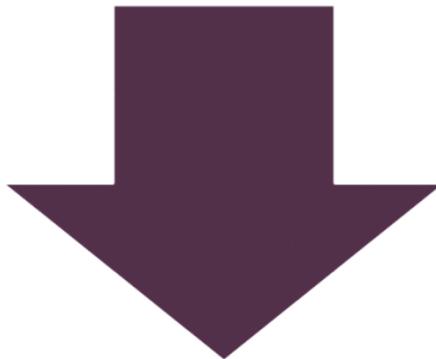
Allgemeines

Kündigungsgrund „in der Person“ des Arbeitnehmers

- Abgrenzung zum „Verhalten“ des Arbeitnehmers



Störung des Arbeitsverhältnisses dem
Arbeitnehmer **nicht vorwerfbar**
(personenbedingte Kündigung)



Störung des Arbeitsverhältnisses
dem Arbeitnehmer **vorwerfbar**
(verhaltensbedingte Kündigung)

Personenbedingte Kündigung

Prüfprogramm



Negative Prognose



Ultima Ratio: Weiterbeschäftigungsmöglichkeit



Umfassende Interessenabwägung

Kein Anspruch auf
Beförderung!

Personenbedingte Kündigung

Beispiel: Häufige Kurzerkrankungen



Beschäftigt seit 17.2.1987

Geb. 5.7.1967

Verheiratet



„Krankenakte“

Jahr	Krankenquote	Krankentage
2013	58,84%	156,5
2014	67,87%	176
2015	55,56%	140
2016	19,60%	50
2017	78,54%	206
2018 (bis Ende April)	81,93%	71

Verhaltensbedingte Kündigung

Allgemeines

Kündigungsgrund „im Verhalten“ des Arbeitnehmers

- Haupt- oder Nebenpflichtverletzung

(S) Alkohol am Arbeitsplatz



- Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund vertragswidrigen Verhaltens
- Bei Suchterkrankung – nach erfolgloser Kur – personenbedingte Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Prüfprogramm



Negative Prognose



Ultima Ratio: Abmahnung



Umfassende Interessenabwägung

Verhaltensbedingte Kündigung

Beispiel: Vermögensschädigung

Quittung

Barzahlung in Höhe von
 Kreditkartenbeleg in Höhe von

18,00 €, in Worten: acht €

incl. 7% MwSt
für eine weniger als 50 km lange Personenbeförderung

von _____ nach _____

von Fa./ Frau / Herrn _____
dankend erhalten

Datum 15.01.16 Unterschrift Füll

Taxi-Service Dillemath
Emser Str. 50, 65195 Wiesbaden, St.-Nr. 040 812 31341

Betriebsbedingte Kündigung

Allgemeines

- Kündigungsgrund aus der Sphäre des Arbeitgebers
- Unternehmerische Freiheit vs. Bestandsinteresse



Betriebsbedingte Kündigung

Prüfprogramm

- Prüfung,
 1. Ob Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde **und**
 2. Ob *dadurch* Beschäftigungsbedürfnis (dauerhaft) entfallen ist

„Austauschkündigung“
unzulässig

Betriebsbedingte Kündigung

Prüfprogramm

- Prognose
- Ultima Ratio, mildere Mittel ggf.:
 -  Einführung von Kurzarbeit
 -  Änderungskündigung
- „Sozialauswahl“



Kündigung des unter vergleichbaren Arbeitnehmern **sozial stärksten** Mitarbeiters

Betriebsbedingte Kündigung

Sozialauswahl - Prüfung

1. Ermittlung von „**vergleichbaren Arbeitnehmern**“ im Betrieb

2. Auswahlentscheidung nach **Kriterien der Sozialauswahl:**

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

3. Ausnahme von „**Leistungsträgern**“, sofern im berechtigten betrieblichen Interesse

Anhörung des Betriebsrats

- Anhörungspflicht „**vor**“ jeder Arbeitgeberkündigung



- Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung

Nicht nur unterlassene,
sondern **auch**
fehlerhafte Anhörung
führt zur Unwirksamkeit!

Kündigungsfristen

Prüfprogramm

- Zeitspanne zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

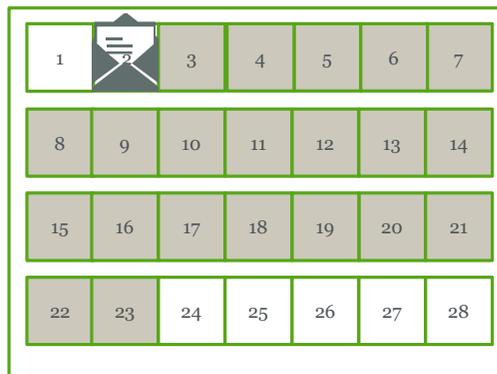


- Gesetzliche Grundkündigungsfrist **vier Wochen** zum 15. **oder** zum Monatsende
 - Ausnahme: innerhalb vereinbarter Probezeit **zwei Wochen**
- Gesetzliche Fristverlängerung für Arbeitgeber mit zunehmender Beschäftigungsdauer

Kündigungsschutzklage

Klagefrist

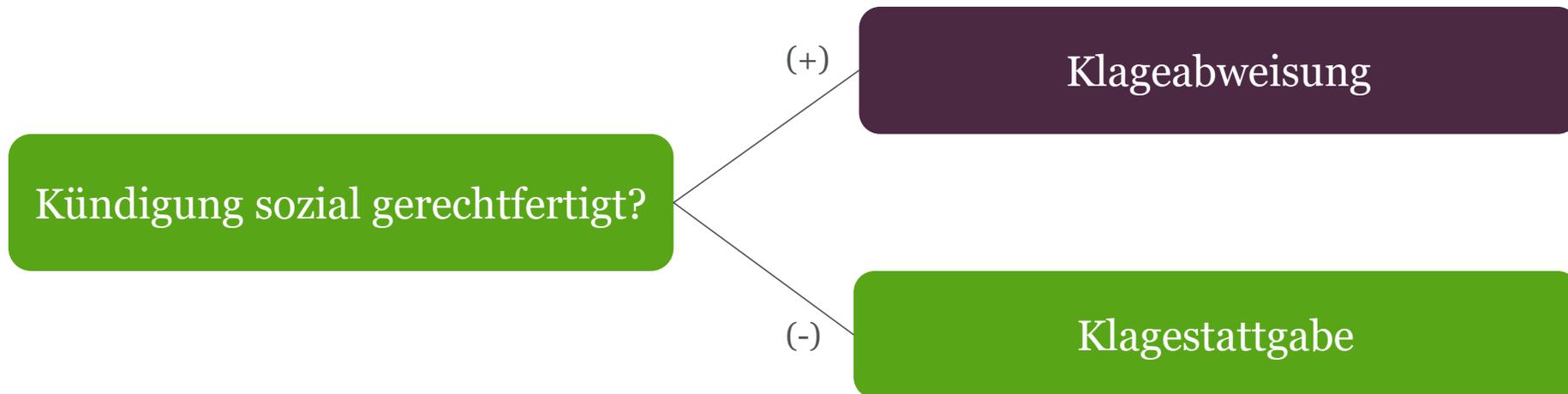
- Kündigungsschutzklage ist innerhalb von **drei** Wochen zu erheben (§ 4 KSchG)



Bei Fristversäumnis gilt Kündigung als rechtswirksam (§ 7 KSchG)

Kündigungsschutzklage

Entscheidung des Gerichts



Kündigungsschutzklage

Prozessvergleich

Weiterbeschäftigung oftmals nicht vorrangiges Ziel des Arbeitnehmers

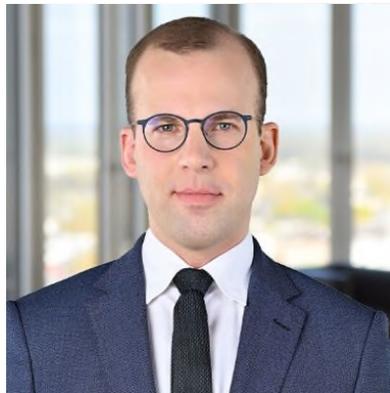


Prozessvergleich



*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*

Ihr Referent



Dr. Justus Frank,
Maître en droit, LL.M

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel

Hogan Lovells International LLP
Kennedydamm 24, 40476 Düsseldorf
T +49 211 13 68 494
justus.frank@hoganlovells.com