

# Merkblatt: Abmahnung & Kuendigung

Die Punkte, an denen Kuendigungen in der Praxis scheitern - Fristen, Formfehler, Anhoerung.

## DIE 3-WOCHEN-KLAGEFRIST (PARAGRAPH 4 KSCHG)

Eine Kuendigungsschutzklage muss innerhalb von DREI WOCHEN nach Zugang der schriftlichen Kuendigung beim Arbeitsgericht eingehen. Danach gilt die Kuendigung in der Regel als wirksam - unabhaengig davon, ob sie inhaltlich haltbar war. Diese Frist ist der haeufigste teure Fehler.

## ZUGANG & FORM

- Kuendigung nur SCHRIFTLICH mit Originalunterschrift (Paragraph 623 BGB). E-Mail/Fax sind unwirksam.
- Zugang muss nachweisbar sein (persoenliche Uebergabe mit Zeuge, Einwurf-Einschreiben/Bote).
- Vollmacht beilegen, wenn nicht der Arbeitgeber selbst unterschreibt - sonst Zurueckweisungsrisiko.

## ANHOERUNG DES BETRIEBSRATS (PARAGRAPH 102 BETRVG)

Besteht ein Betriebsrat, ist er VOR jeder Kuendigung anzuhoeren. Ohne ordnungsgemaesse Anhoerung ist die Kuendigung unwirksam. Die Gruende muessen vollstaendig und zutreffend mitgeteilt werden.

## ABMAHNUNG - WANN UND WIE

Bei verhaltensbedingten Gruenden ist meist eine vorherige Abmahnung noetig. Sie muss das Fehlverhalten konkret benennen, zur Aenderung auffordern und Konsequenzen androhen. Pauschale oder verspaetete Abmahnungen tragen keine Kuendigung.

## KUENDIGUNGSARTEN - KURZER UEBERBLICK

Art	Kern
Verhaltensbedingt	Fehlverhalten, i.d.R. nach Abmahnung
Personenbedingt	z.B. lange Krankheit, negative Prognose
Betriebsbedingt	Wegfall des Arbeitsplatzes + soziale Auswahl
Ausserordentlich	wichtiger Grund, 2-Wochen-Frist ab Kenntnis (Paragraph 626 BGB)

## CHECKLISTE VOR AUSSPRUCH

- Kuendigungsgrund klar einer Art zugeordnet
- Frist korrekt berechnet (Paragraph 622 BGB)
- Schriftform + Originalunterschrift + Vollmacht
- Betriebsrat angehört (falls vorhanden)
- Sonderkuendigungsschutz ausgeschlossen
- Bei Verhalten: Abmahnung dokumentiert