

Die Kündigung

Die Gründe für eine Kündigung können unterschiedlich sein. Nachfolgend werden die verschiedenen Kündigungsarten erläutert:

Die betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung wird dann ausgesprochen, wenn der Kündigungsgrund in betrieblichen Erfordernissen liegt und die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers nicht mehr möglich ist, z.B. wenn ein Unternehmer sein Unternehmen neu strukturieren möchte und dabei Arbeitsplätze wegfallen und eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer, die diese Stellen besetzen, nicht mehr möglich ist. Weitere betriebliche Erfordernisse können Rationalisierungsmaßnahmen, Änderungen im Anforderungsprofil für einen bestimmten Arbeitsplatz oder das Auslagern bestimmter Arbeiten an Subunternehmer sein.

Letztendlich bedeutet eine betriebsbedingte Kündigung, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb nicht mehr so weiterführen möchte/kann wie bisher und daher den Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stellen kann. Der Kündigungsgrund liegt also nicht im Verhalten eines Mitarbeiters.

Die personenbedingte Kündigung

In diesem Fall liegt der Kündigungsgrund beim Mitarbeiter selbst, wenn er beispielsweise seine vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung auf längere Zeit nicht erbringen kann. Das kann zum Beispiel bei einer langjährigen Krankheit der Fall sein, da nicht absehbar ist, ob der Arbeitnehmer je wieder seine vertragliche Arbeitsleistung erbringen kann. Ein weiterer Grund ist, wenn durch den Ausfall des Arbeitnehmers eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen entsteht, wie beispielsweise Produktionsausfälle durch den Ausfall des Arbeitnehmers.

Die verhaltensbedingte Kündigung

Hat der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zerstört, kann der Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen und geltend machen, dass ihm die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Dabei muss das Verhalten vom Arbeitnehmer willentlich steuerbar sein und dieser nicht gewillt sein, sein Verhalten zu ändern. Folgende Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung müssen vorliegen: Eine Arbeitspflichtverletzung, die Vorwerfbarkeit einer Arbeitspflichtverletzung, eine Abmahnung und eine Abwägung der Interessen zu Gunsten des Arbeitgebers.

Die außerordentliche Kündigung

Eine schwere Störung des Arbeitsverhältnisses, die dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zu einer ordentlichen Kündigung aufrecht zu erhalten, ist die Voraussetzung einer außerordentlichen Kündigung. Diese Kündigungsart ist auch als fristlose Kündigung bekannt. Aber sie ist auch als fristgemäße Kündigung möglich, wenn der Arbeitgeber diese mit einer sozialen Auslaufzeit verbindet, was bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf dieser Frist endet. Allerdings muss in diesem Falle diese sogenannte Auslaufzeit mit der gesetzlichen, tariflichen oder vereinbarten Kündigungsfrist übereinstimmen.

Weitere Kündigungsarten sind die Änderungskündigung, die das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern nur der bestehenden Vertrag. Dem Arbeitnehmer wird ein neuer Arbeitsvertrag mit neuem



Kita-Stellenmarkt.de

Inhalt angeboten. Wie der Name schon sagt, wird bei einer Teilkündigung nicht das gesamte Arbeitsverhältnis gekündigt sondern nur einen Teil. Laut BAG darf eine solche Kündigung nicht erfolgen, solange sie nicht im Arbeitsvertrag festgeschrieben wurde.