

## Kündigung - Aufhebungsvertrag

### Die Aufgabe

Eine Trennung von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten oder Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten eines Arbeitnehmers begründet sind, stellt sich für den Unternehmer oftmals als ein langwieriger und kostenintensiver Prozess dar. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit hohen arbeitslosen Quoten zieht heutzutage nahezu jede arbeitgeberseitige Kündigung ein arbeitsgerichtliches Verfahren nach sich.

### Die Problemstellung

Im Zusammenhang mit Beendigung bestehender Arbeitsverträge durch Kündigung und Aufhebungsvertrag werden in der Praxis oftmals durch den Arbeitgeber zahlreiche Form- und Fristfehler gemacht. Diese sind dann in den jeweiligen anschließenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht die Ursache dafür, dass an der Wirksamkeit der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung erhebliche Zweifel bestehen. Dies wiederum hat unmittelbar zur Folge, dass die Arbeitgeber letztlich genötigt werden, hohe Abfindungen zu bezahlen, um sich von den Mitarbeitern lösen zu können und um weitere negative Konsequenzen zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund gilt es, Form- und Fristfehler sowie weitere Fehler im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden. So sind bereits bei der Formulierung eines Kündigungsschreibens wesentliche Förmlichkeiten und Fristen zu beachten, deren Einhaltung die gesamte Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge haben können.

Darüber hinaus sind bei Ausspruch der Kündigung die tatbestandlichen Voraussetzungen des jeweils betreffenden Kündigungsgrundes zu prüfen, um so zu vermeiden, dass die Kündigung ihre rechtliche Wirksamkeit entfaltet.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist geprägt von einem gewissen Wohlwollen zu Gunsten der Arbeitnehmer. Dem gegenüber sind die juristischen Hürden für eine „wasserdichte“ arbeitgeberseitige Kündigung relativ hoch. Daneben läuft der Arbeitgeber stets Gefahr, dass der Kammertermin beim Arbeitsgericht und damit eine rechtsverbindliche Entscheidung oft erst ein halbes Jahr nach Ausspruch der Kündigung stattfindet.

Während dieser langen Zeitspanne ist eine Schwebesituation gegeben mit der Gefahr, dass der Arbeitgeber u. U. für ein halbes Jahr den Lohn fortzahlen muss, falls festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam beendet ist. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schließlich wieder einstellen.

### Unser Vorgehen

Im Falle einer beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers gilt es, so früh wie möglich qualifizierten rechtlichen Rat beim Rechtsanwalt einzuholen und so den Weg für die beabsichtigte Kündigung bereits von langer Hand zu planen.

Dies gilt sowohl für ordentliche als auch für außerordentliche Kündigungen.

Dies kann beispielsweise durch entsprechende Abmahnungen des Arbeitnehmers erfolgen oder durch anderweitige Maßnahmen des Personalmanagements, wie z. B. Änderungskündigungen oder anderweitige Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz.

Durch entsprechende Anwaltsschreiben wird vermieden, dass bereits das Kündigungsschreiben formelle Mängel enthält und die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Fristen eingehalten werden.

Durch Abschluss einer sog. Arbeitgeberrechtsschutzversicherung können die Kosten für die anwaltliche Tätigkeit getragen werden.

### Das Ziel

- Vermeidung von Kosten und zeitintensiven Arbeitsgerichtsprozessen
- Vermeidung von Form- und Fristfehler bei Kündigung und Aufhebungsvertrag
- Zügige Abwicklung von arbeitsgerichtlichen Prozessen
- Vermeidung von Abfindungszahlungen

*Fehlervermeidung bei der Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse*



*Ihr persönlicher Ansprechpartner:*

*Bernhard Winkler  
Steuerberater  
Tel.: 0841 96508 0  
Fax: 0841 96508 11  
bernhard.winkler@  
mtg-group.de*

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

## Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung aus einer Hand. Kontaktieren Sie uns! Wir beraten Sie gerne!

info@mtg-group.de, www.mtg-group.de

### MTG

#### Mittelbayerische Treuhandgesellschaft mbH

##### Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

###### Niederlassung

93309 Kelheim  
Ludwigstraße 4  
Tel.: 09441 2970 0  
Fax: 09441 2970 20

###### Niederlassung

85053 Ingolstadt  
Manchinger Straße 132  
Tel.: 0841 96 508 0  
Fax: 0841 96 508 11

###### Niederlassung

93051 Regensburg  
Merianweg 3a  
Tel.: 0941 208645 0  
Fax: 0941 208645 20

###### weiteres Büro

94315 Straubing  
Stadtgraben 32  
Tel.: 09421 8381 0  
Fax: 09421 8381 22

###### Sitz der Gesellschaft

Kelheim, Amtsgericht Regensburg HRB Nr. 2620

### Dr. Reuthlinger & Breig und Partner GdBR

- Wirtschaftsprüfer
- Steuerberater
- Rechtsanwälte

###### Niederlassung 1

93309 Kelheim  
Ludwigstraße 4  
Tel.: 09441 2970 0  
Fax: 09441 2970 20

###### Niederlassung 2

93339 Riedenburg  
Marktplatz 8a  
Tel.: 09442 9195 0  
Fax: 09442 9195 20

###### Niederlassung 3

85053 Ingolstadt  
Manchinger Straße 132  
Tel.: 0841 96 508 0  
Fax: 0841 96 508 11

###### Niederlassung 4

94315 Straubing  
Stadtgraben 32  
Tel.: 09421 8381 0  
Fax: 09421 8381 22

###### Niederlassung 5

93051 Regensburg  
Merianweg 3a  
Tel.: 0941 208645 0  
Fax: 0941 208645 20

###### Niederlassung 6

93155 Hemau  
Josef-Binner-Str. 5  
Tel.: 09491 9020 76  
Fax: 09491 9020 49