

## 7.2.2.1 Kündigungsgundsätze

---

# Arbeitshilfen für die Praxis

**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**Michael Loewer**

**Schönhauser Allee 83**

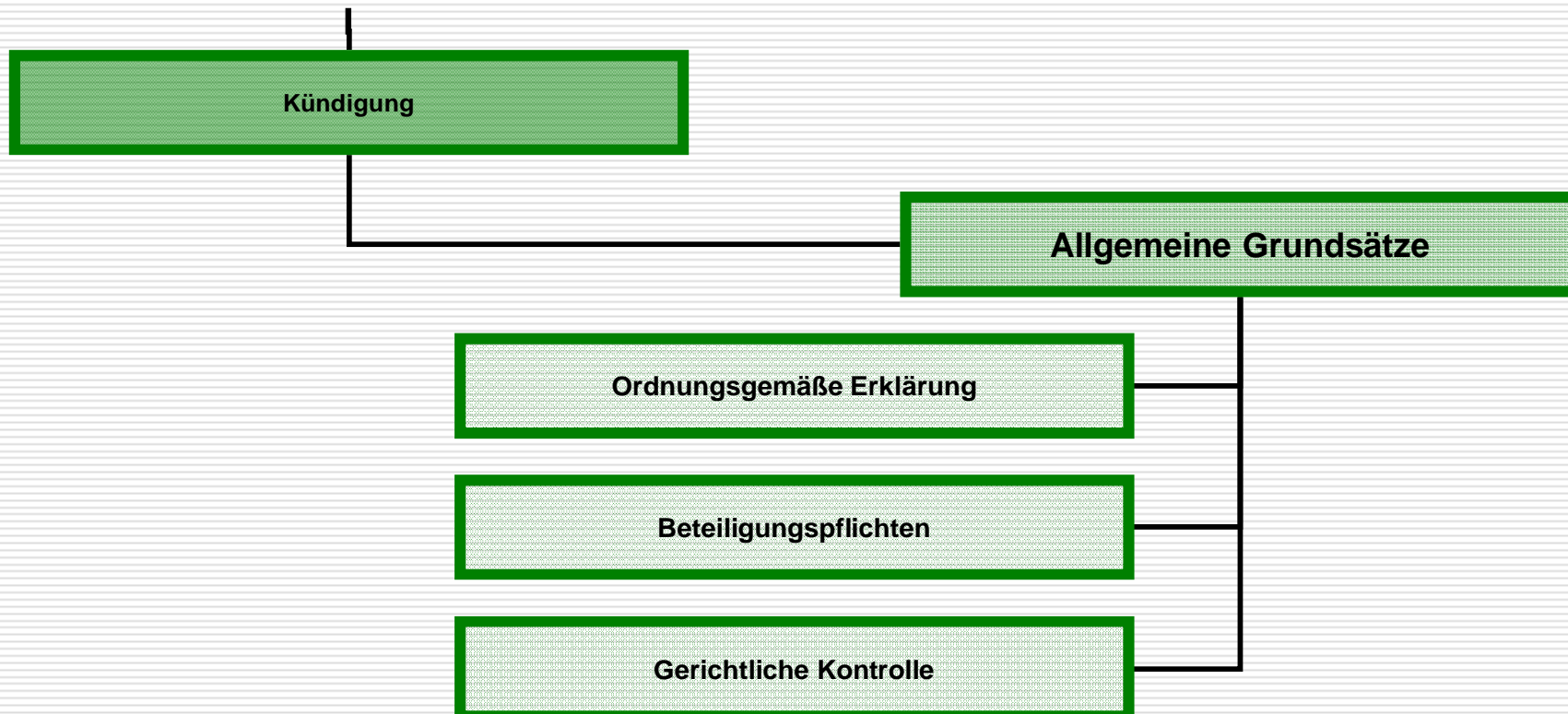
**10439 Berlin**

**030/44674467**

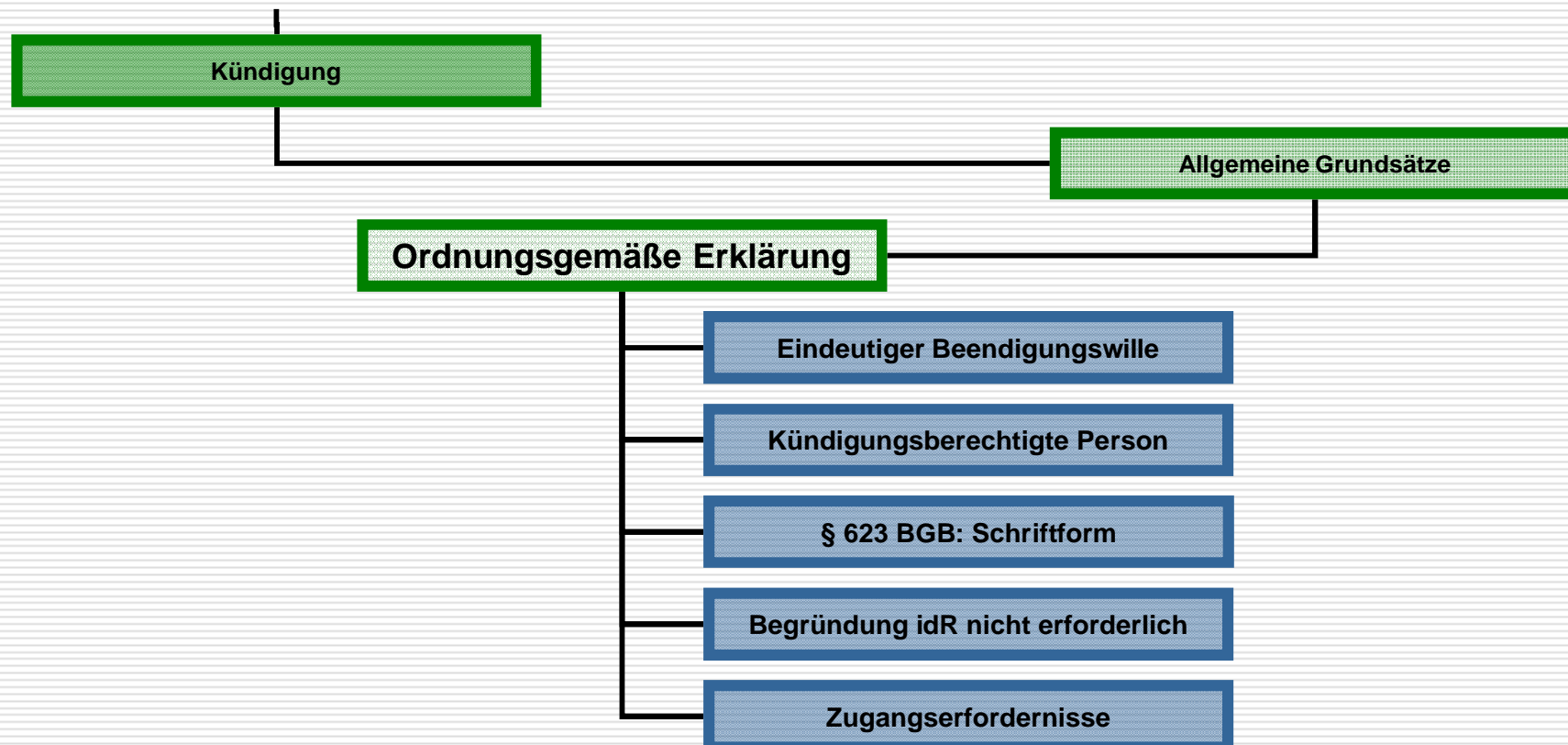
**[www.jurati.de](http://www.jurati.de)**

## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

---



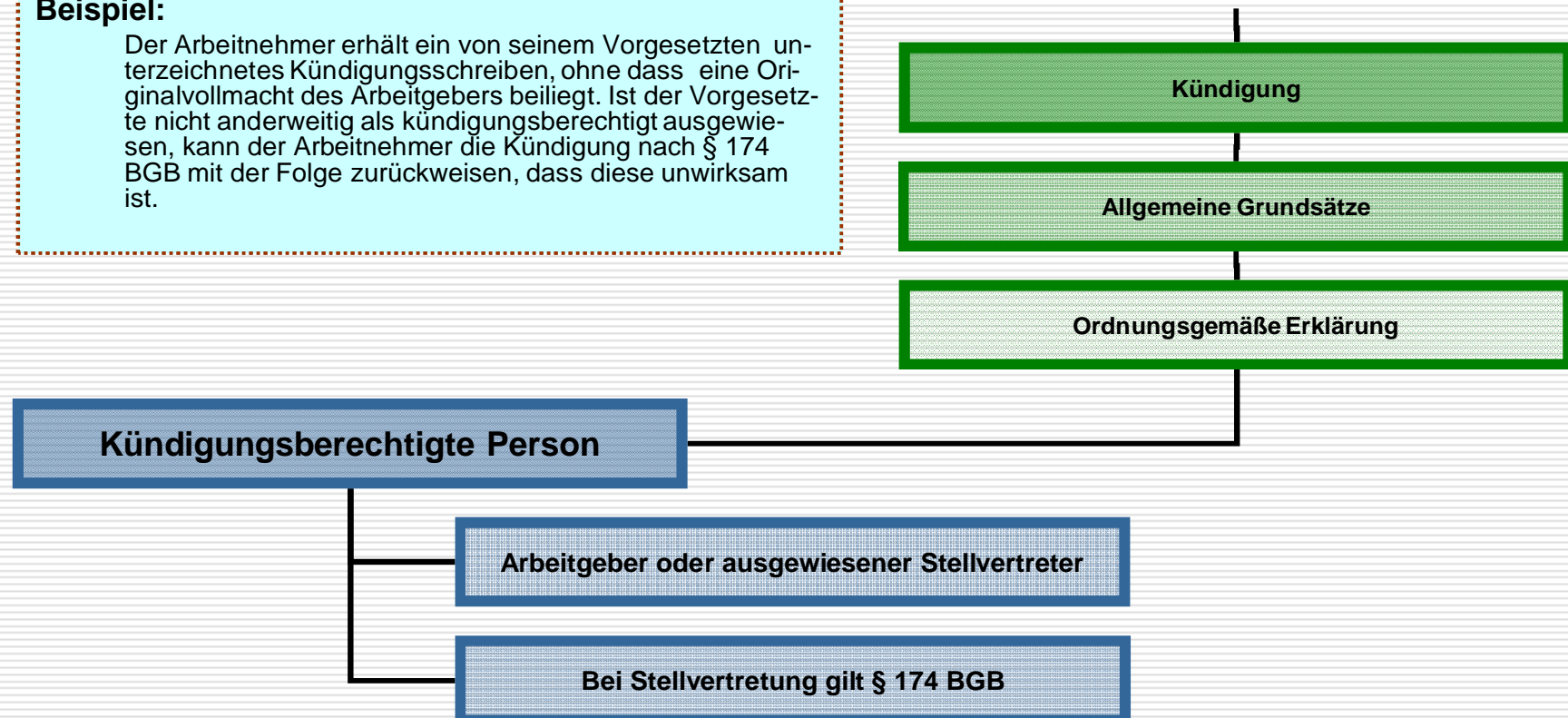
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



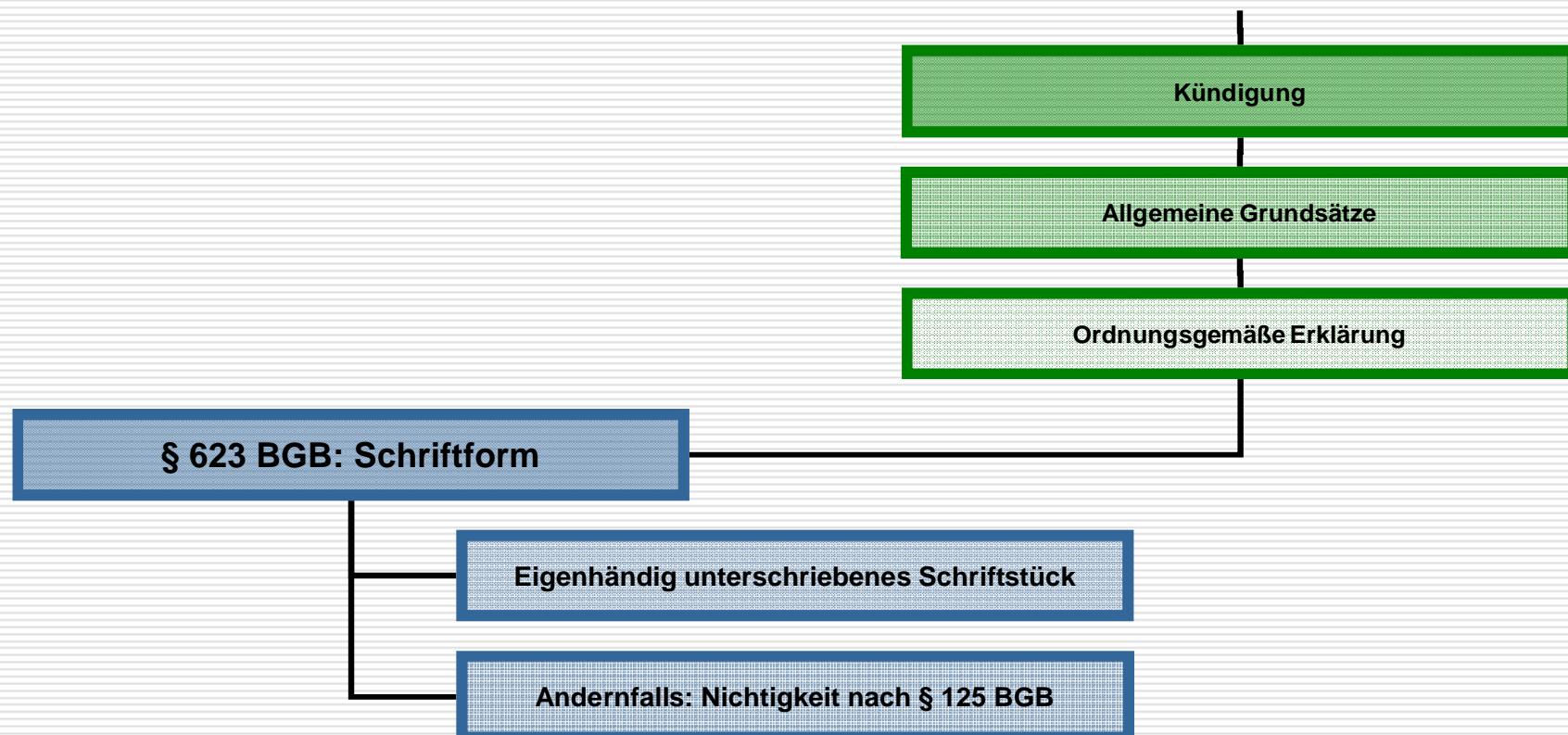
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

### Beispiel:

Der Arbeitnehmer erhält ein von seinem Vorgesetzten unterzeichnetes Kündigungsschreiben, ohne dass eine Originalvollmacht des Arbeitgebers beiliegt. Ist der Vorgesetzte nicht anderweitig als kündigungsberechtigt ausgewiesen, kann der Arbeitnehmer die Kündigung nach § 174 BGB mit der Folge zurückweisen, dass diese unwirksam ist.



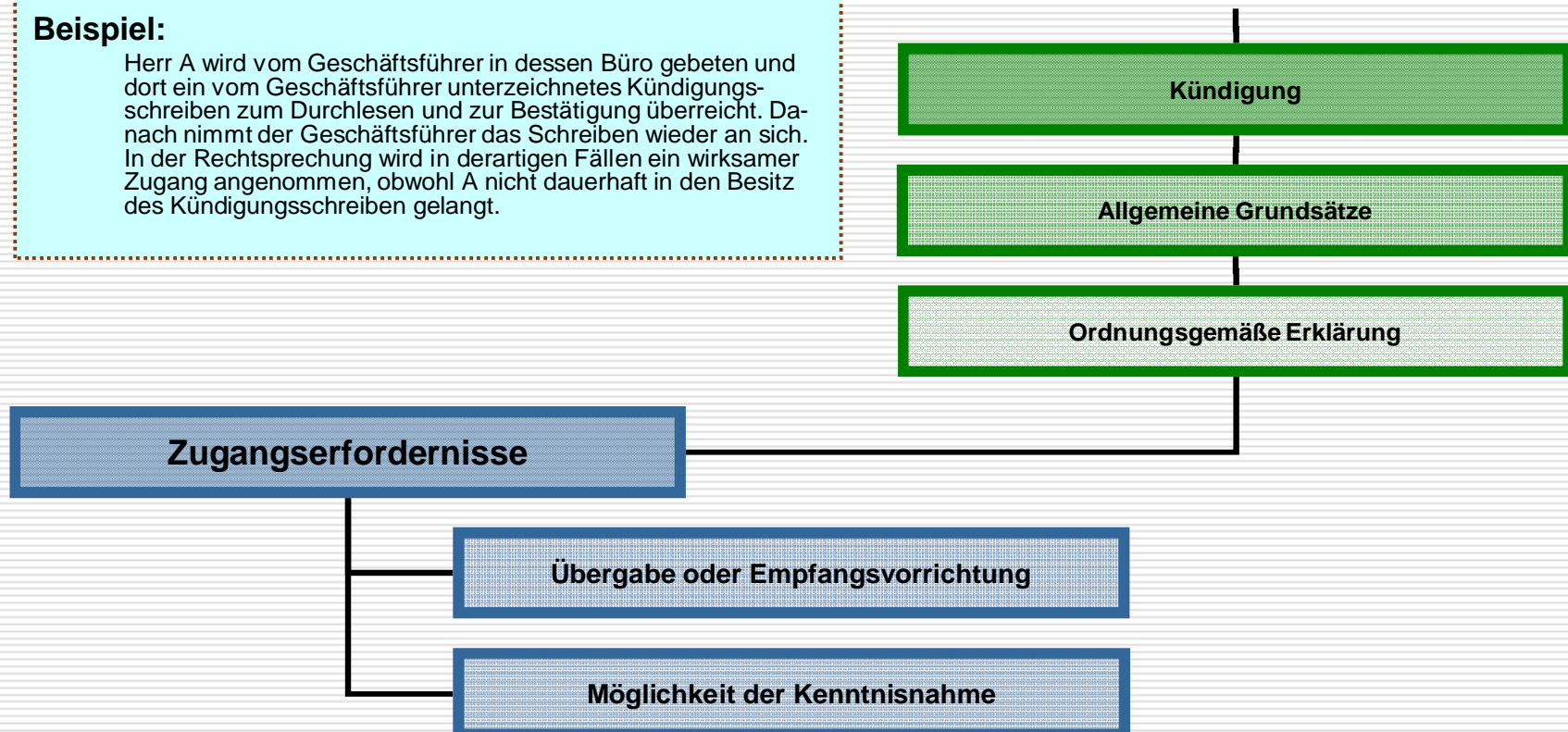
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

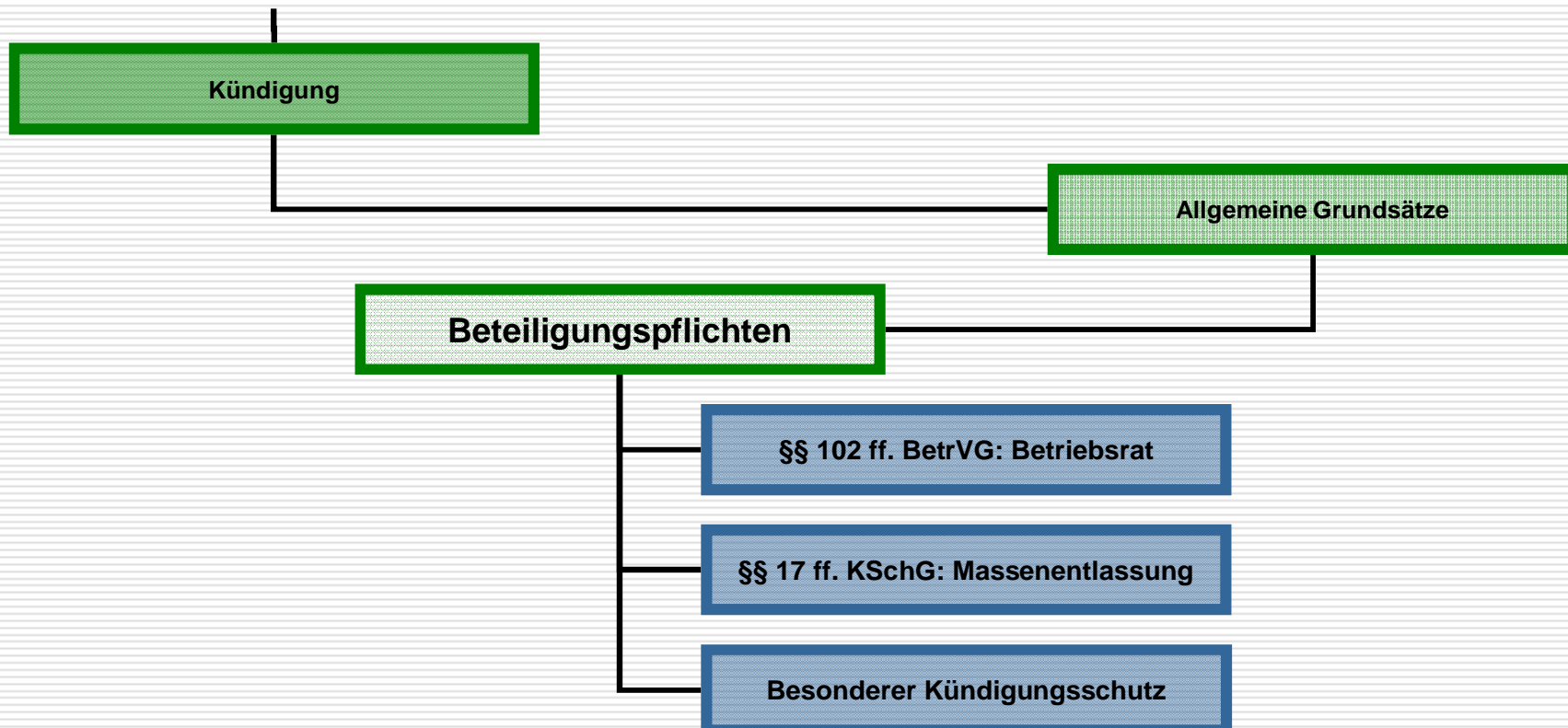
### Beispiel:

Herr A wird vom Geschäftsführer in dessen Büro gebeten und dort ein vom Geschäftsführer unterzeichnetes Kündigungsschreiben zum Durchlesen und zur Bestätigung überreicht. Danach nimmt der Geschäftsführer das Schreiben wieder an sich. In der Rechtsprechung wird in derartigen Fällen ein wirksamer Zugang angenommen, obwohl A nicht dauerhaft in den Besitz des Kündigungsschreiben gelangt.



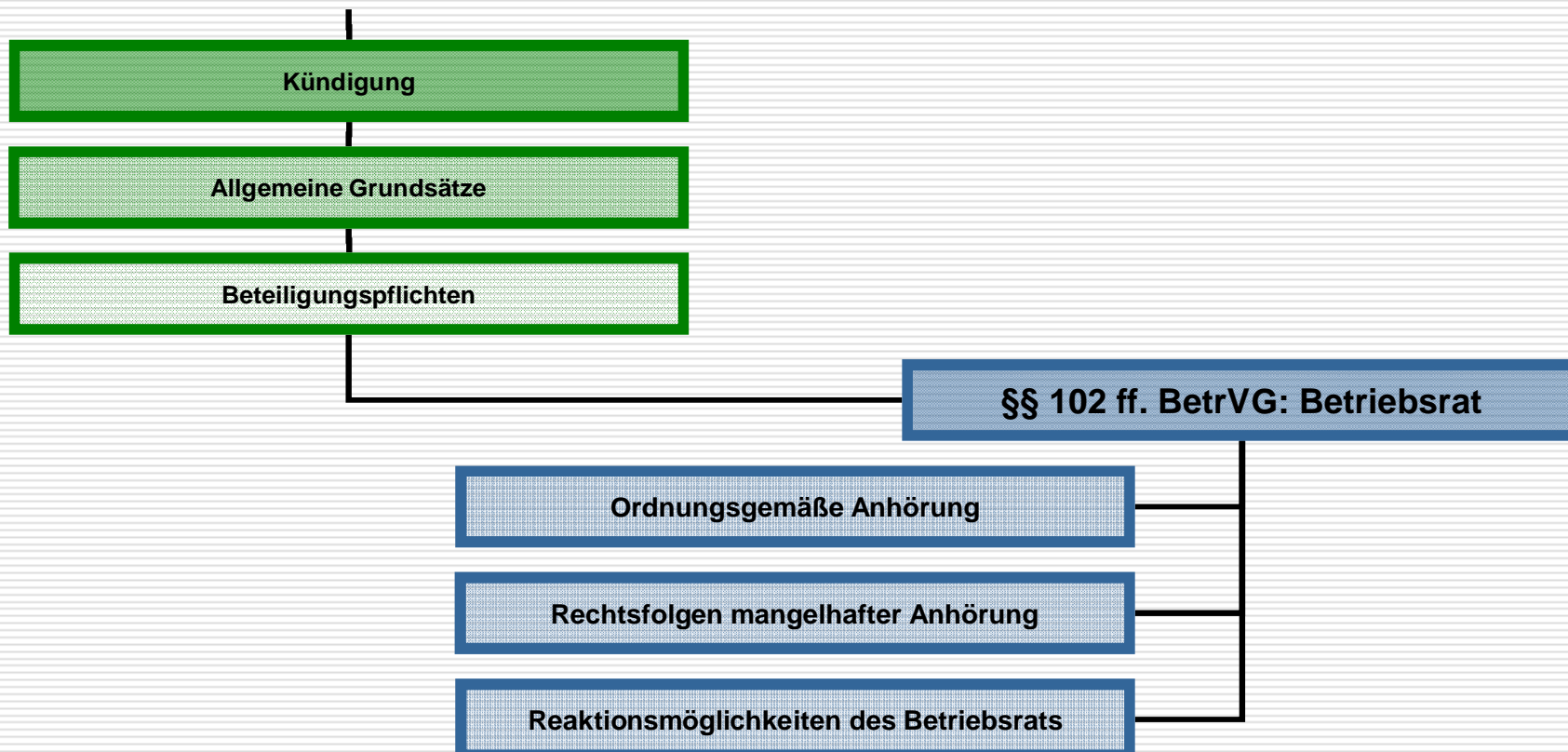
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

---



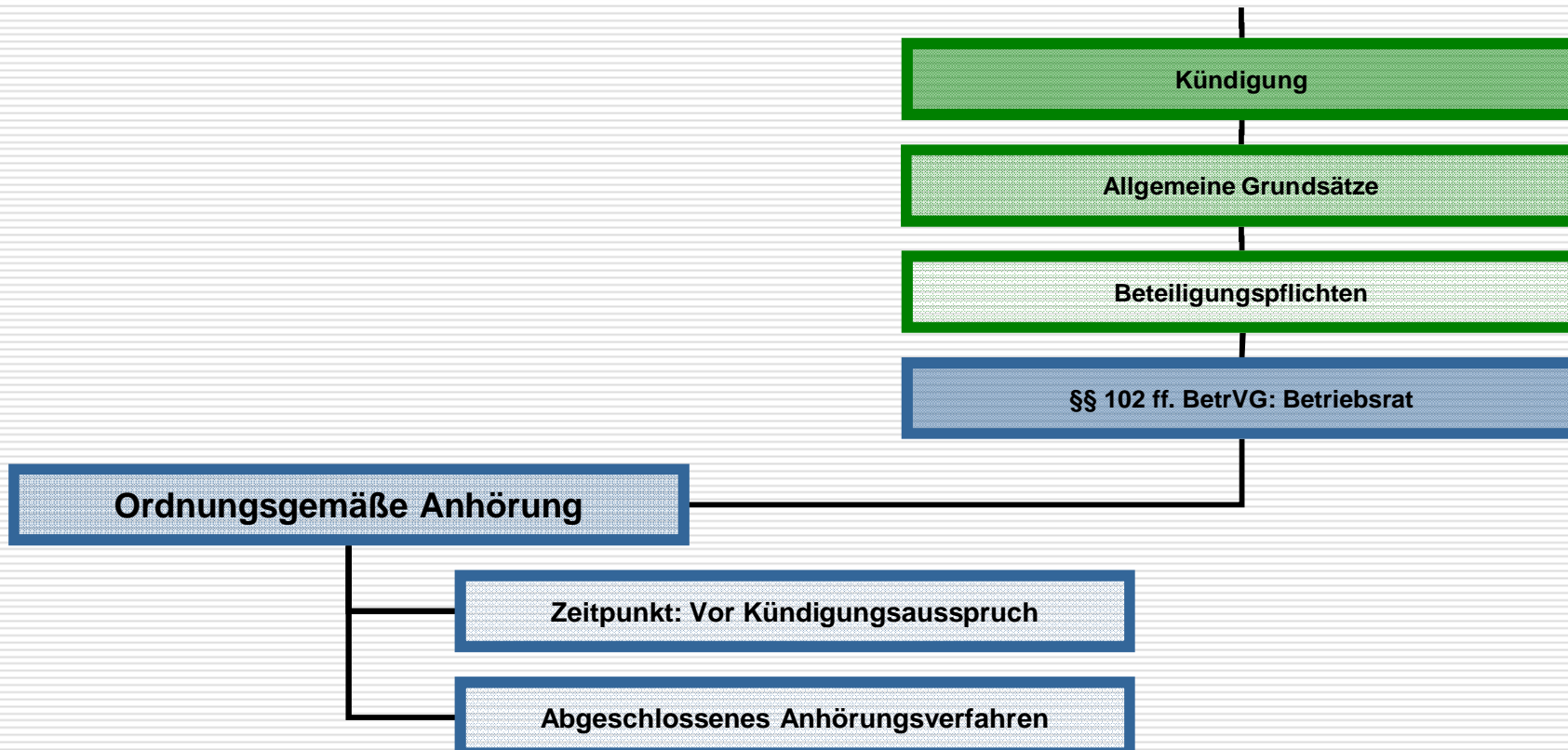
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

---

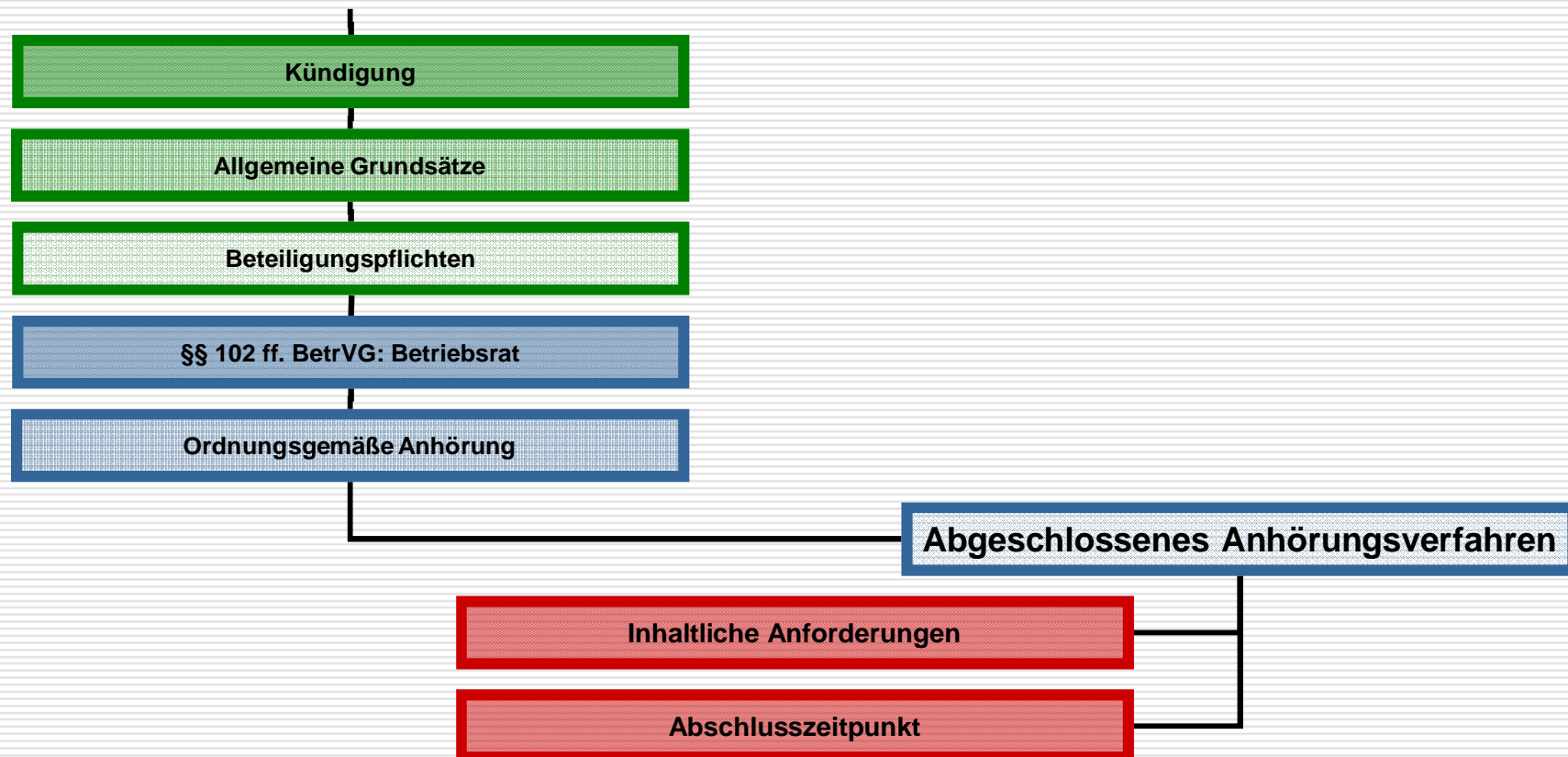




## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



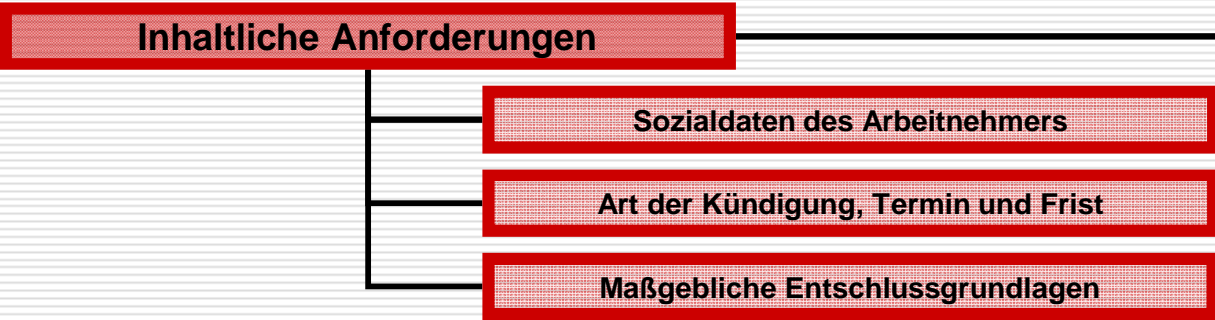
# 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

Zu den **Sozialdaten** gehören: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand, Zahl der Unterhaltberechtigten, Sonderkündigungsschutz, Schwerbehinderung.

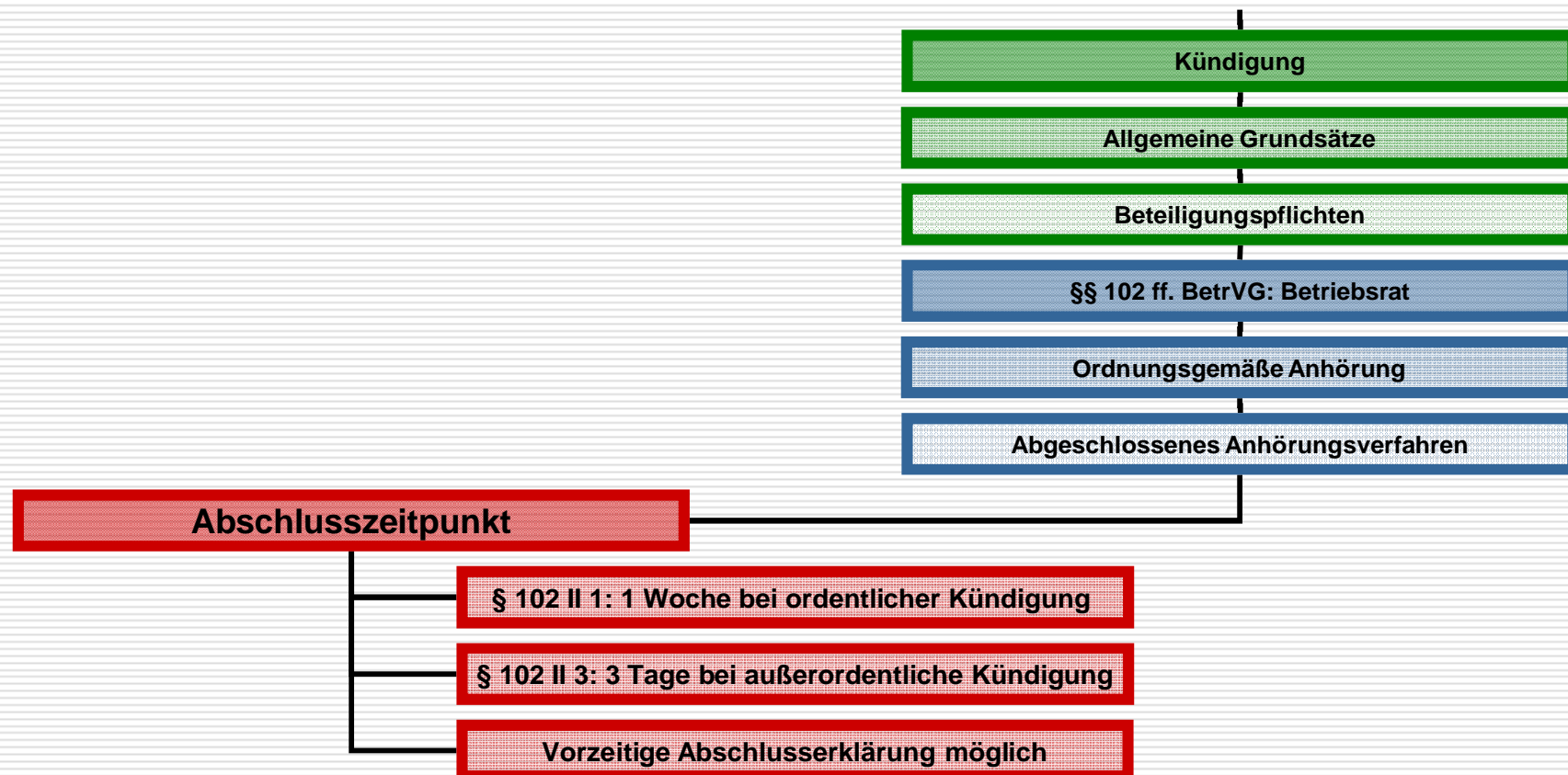
Als **Kündigungsarten** kommen in Betracht: Ordentliche oder außerordentliche Beendigungskündigung oder Änderungskündigung.

Die **maßgeblichen Gründe** dürfen nicht nur schlagwortartig benannt sein. Bei betriebsbedingter Kündigung sind die Gründe der Sozialauswahl zu benennen. Der Sachverhalt muss dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, ohne eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit zu prüfen.

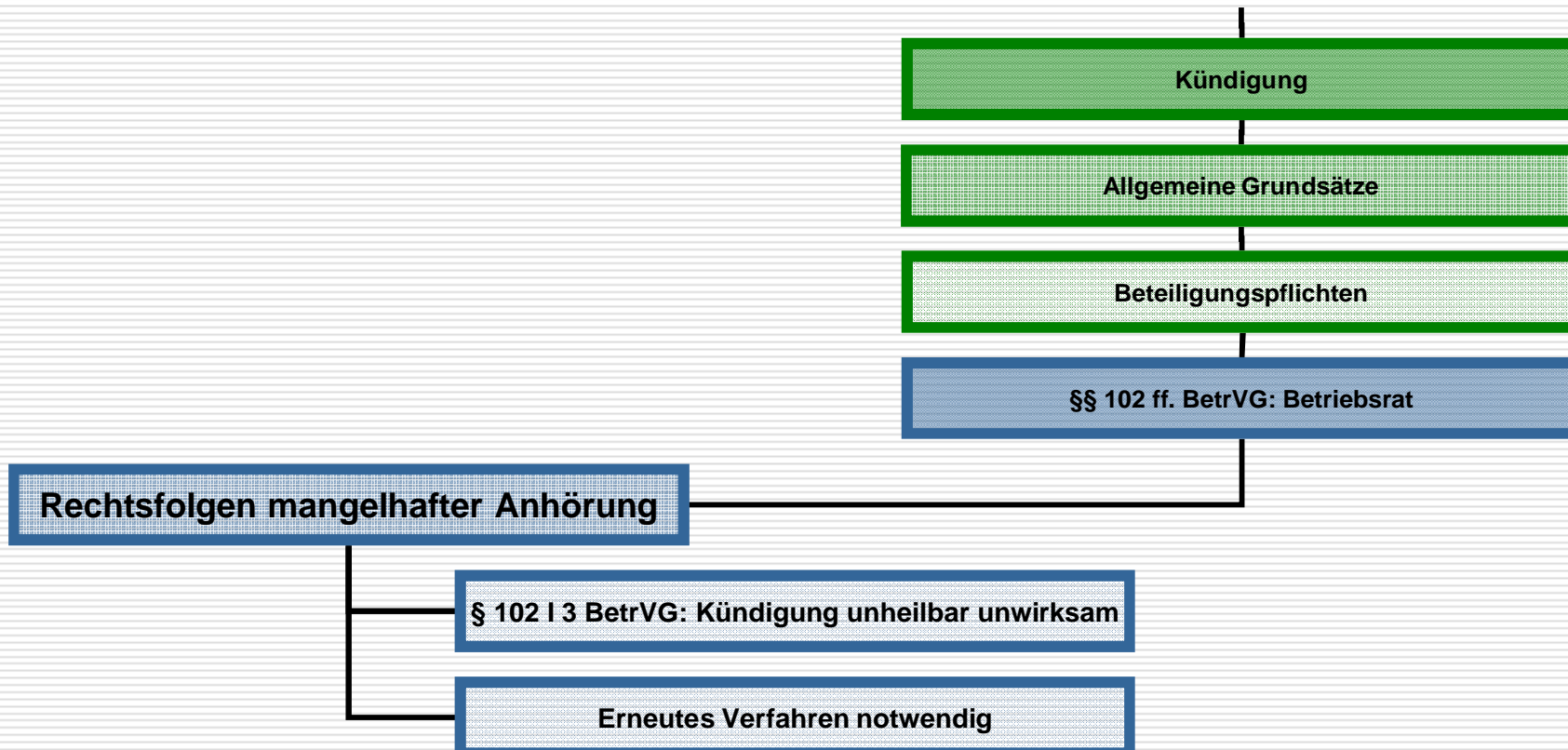
Ein **Nachschieben von Gründen** ist nur möglich, wenn diese bei Kündigung vorlagen, dem Arbeitgeber aber nicht bekannt waren.



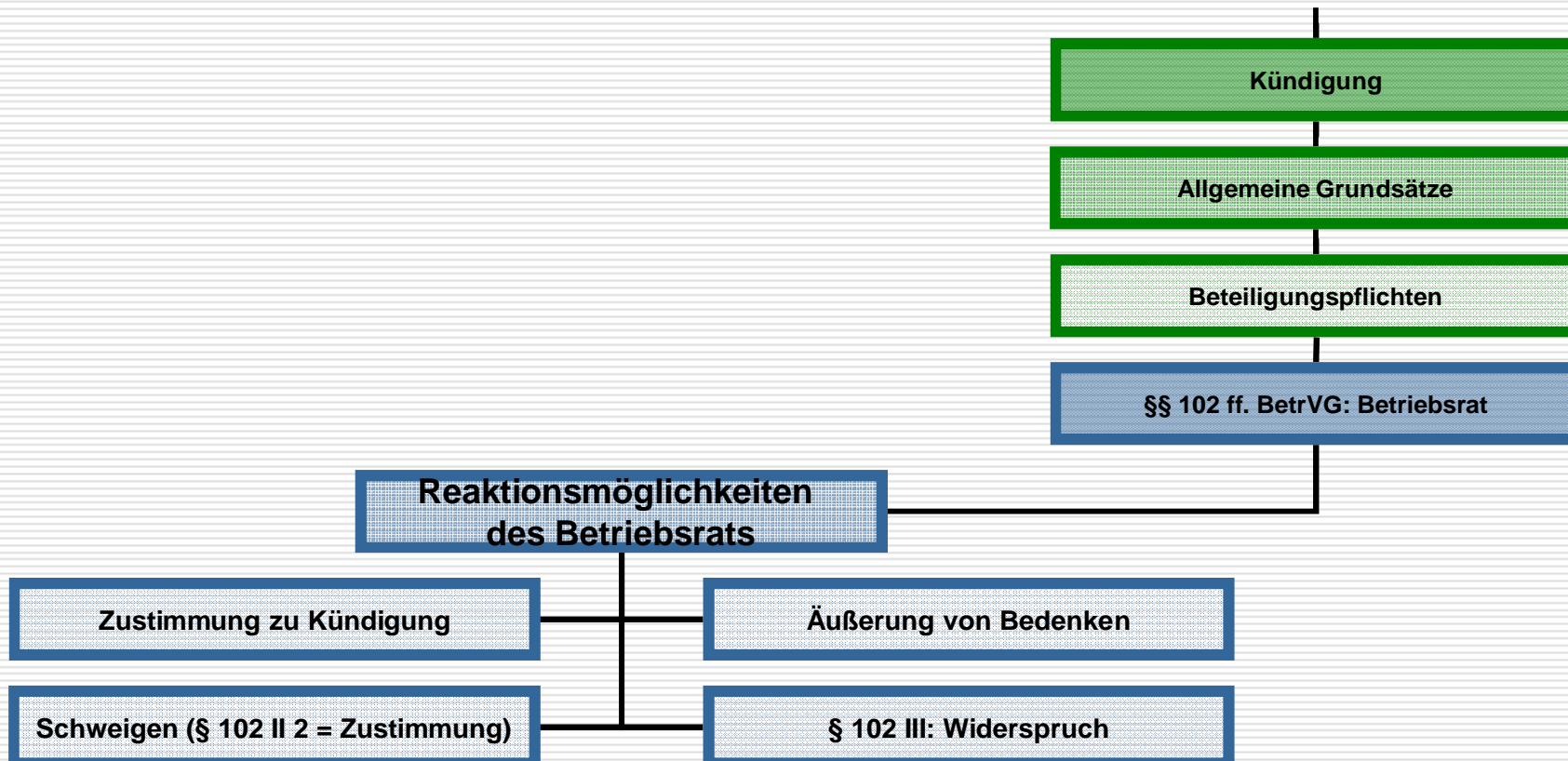
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

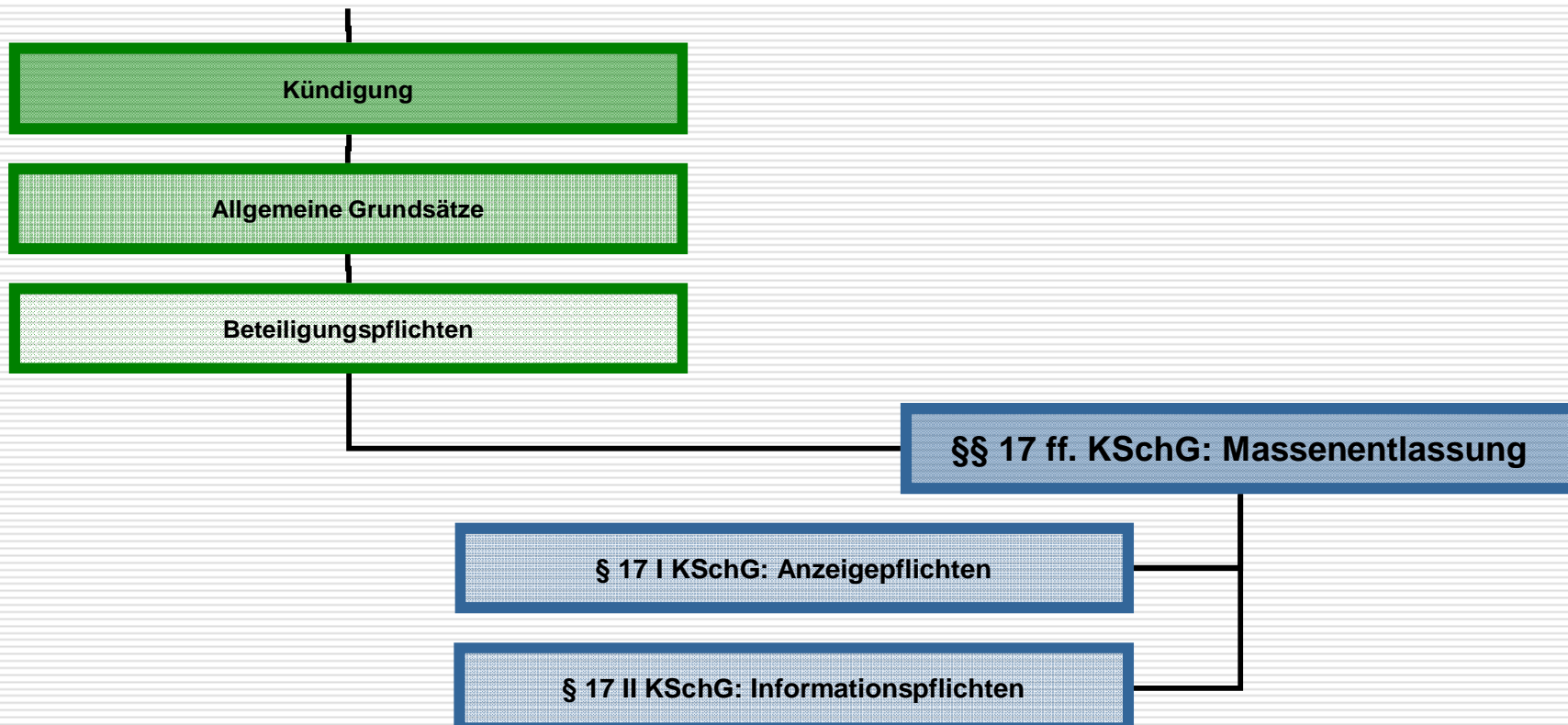


## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

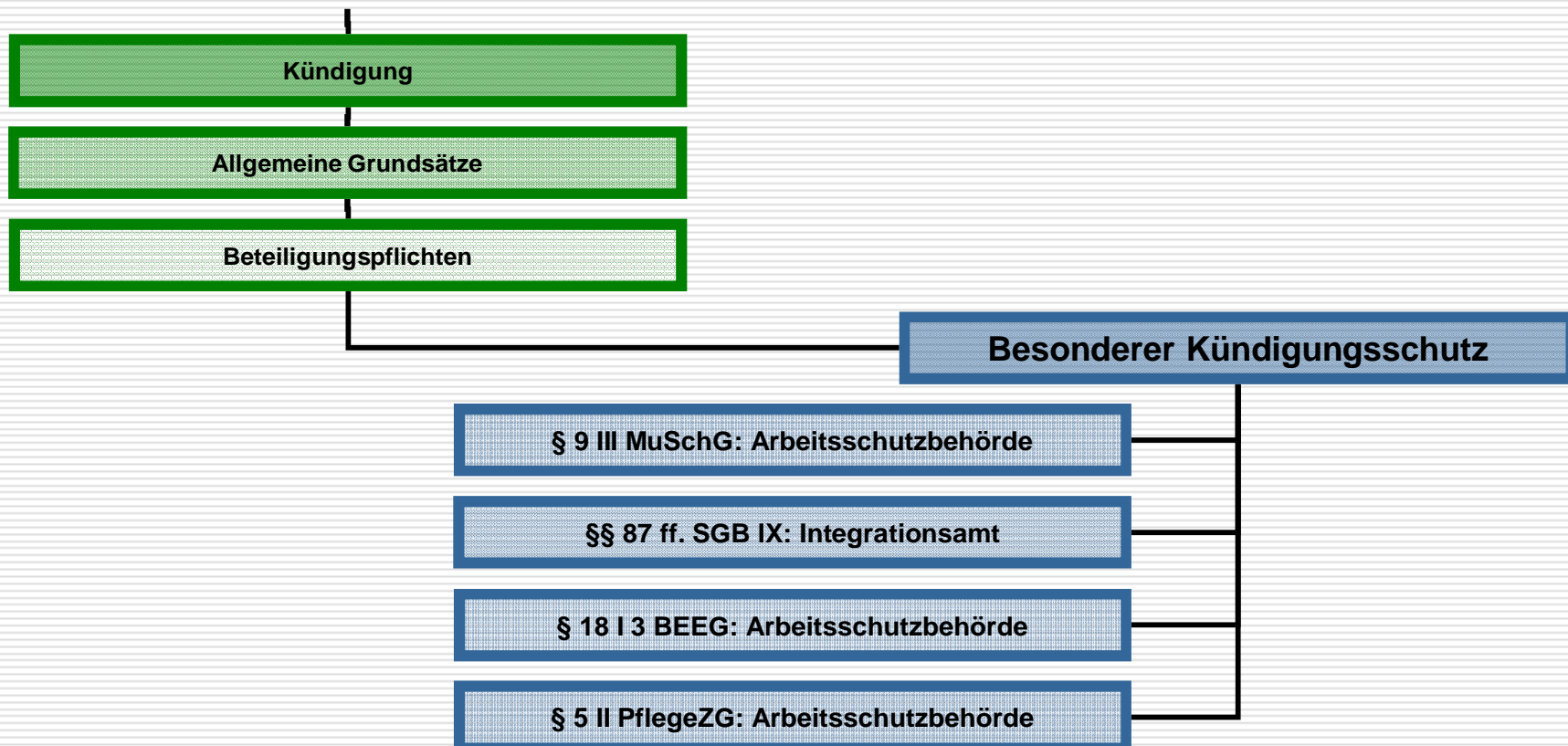


## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

---



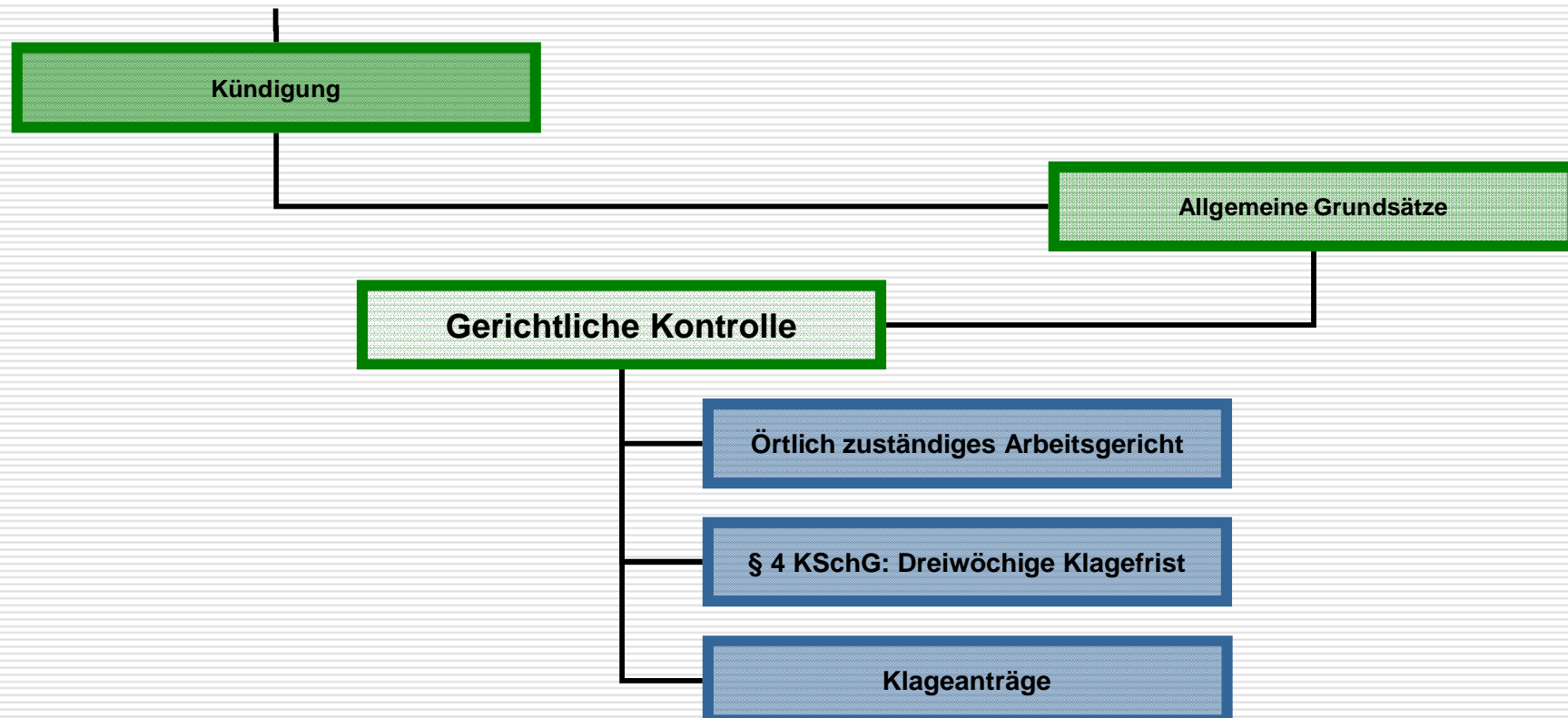
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



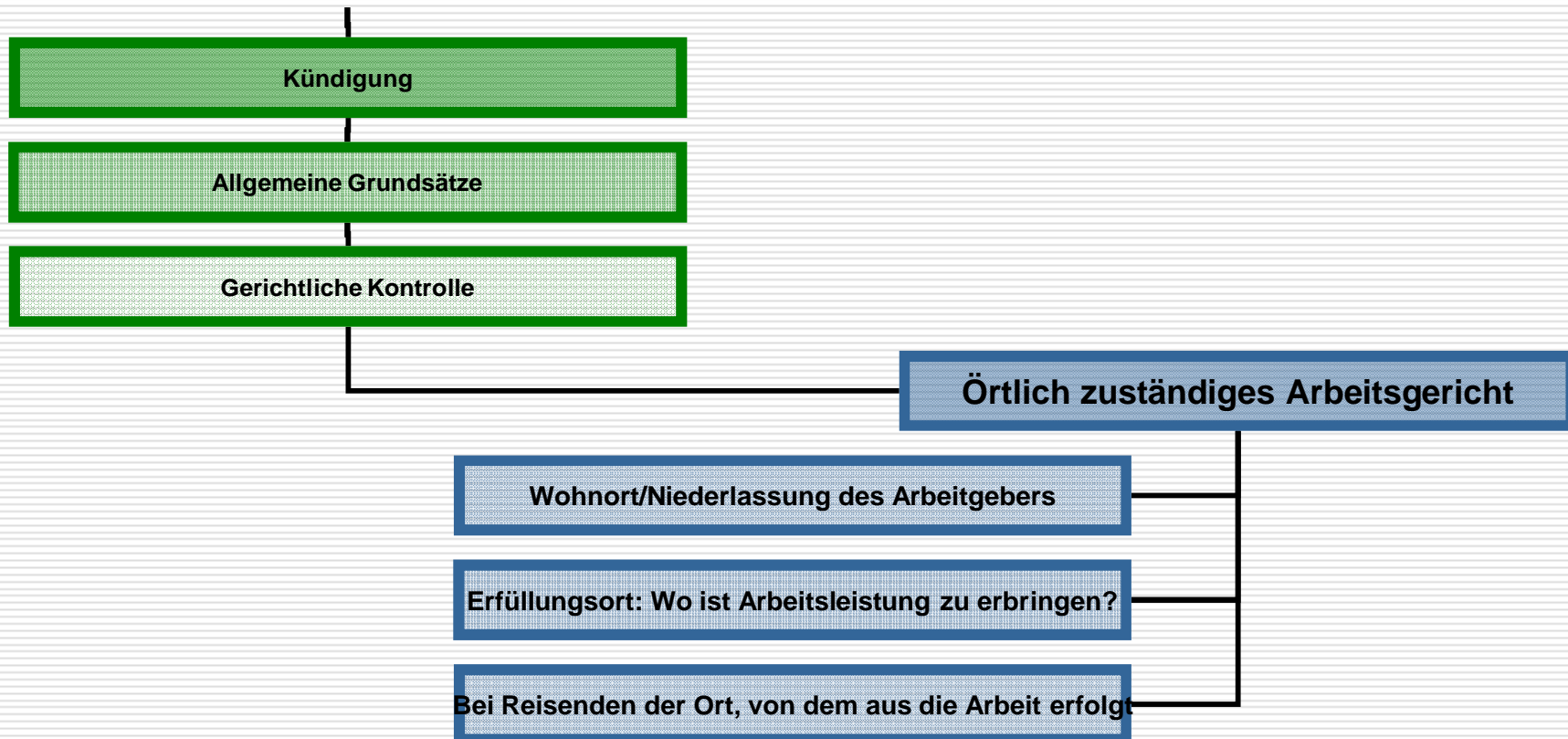


## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze

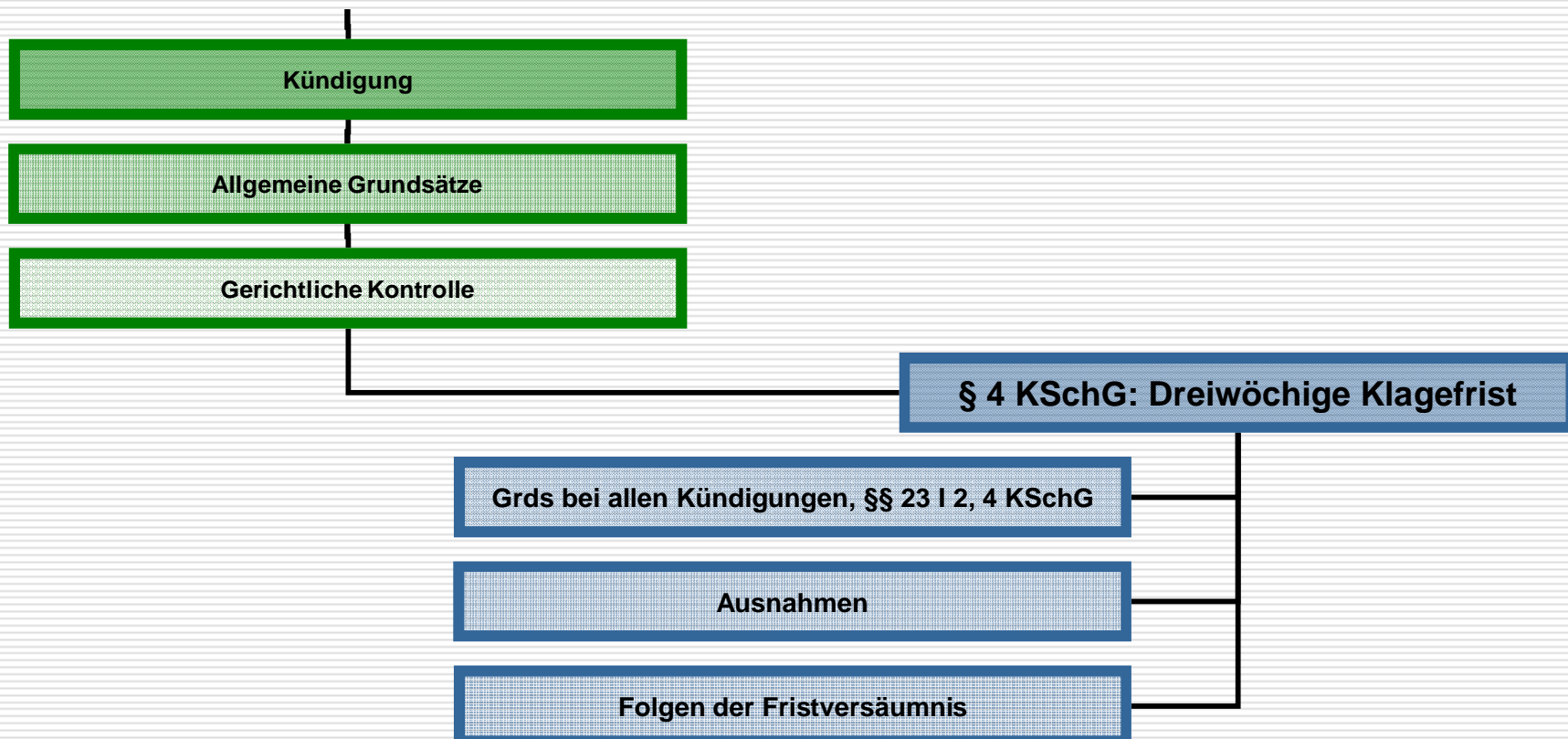
---



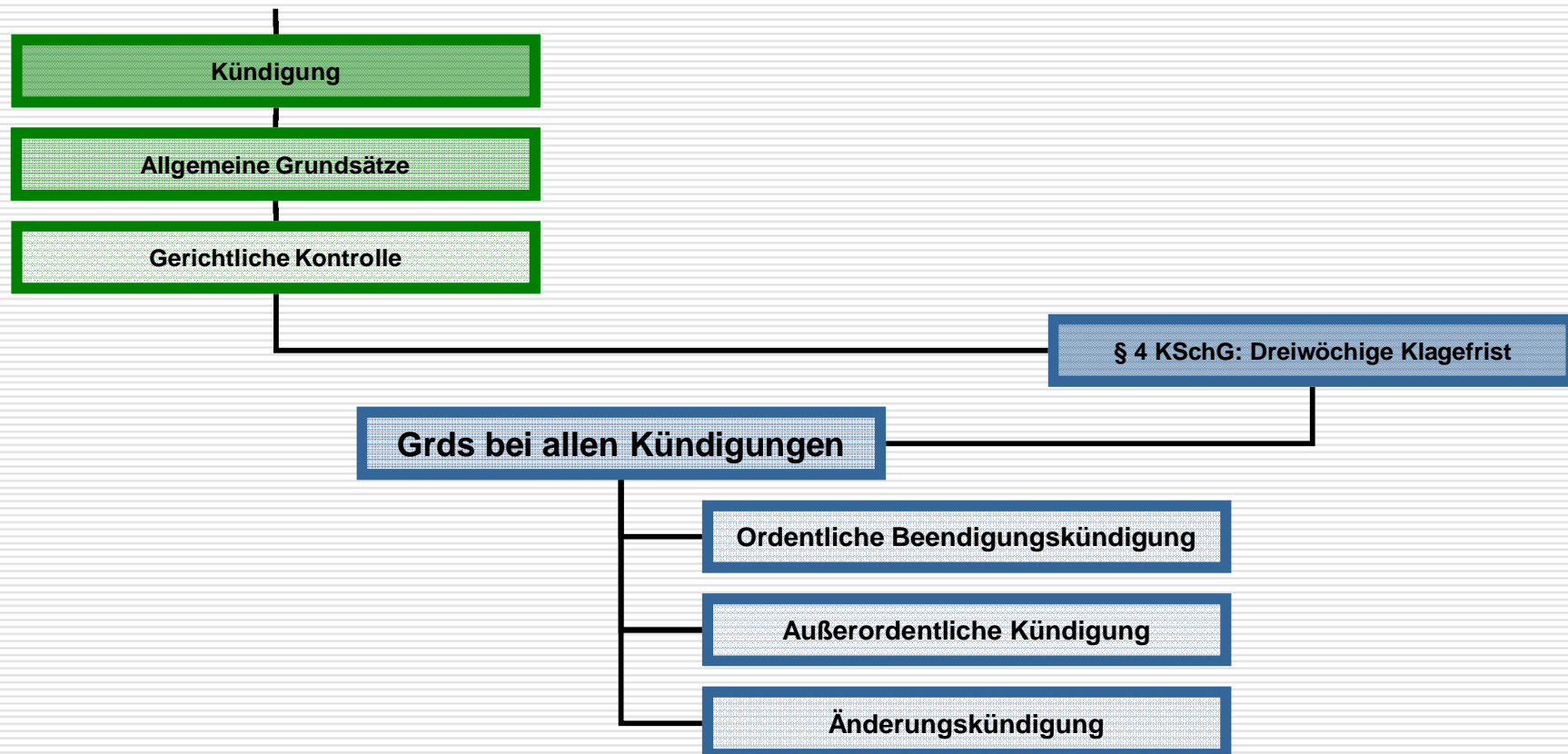
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



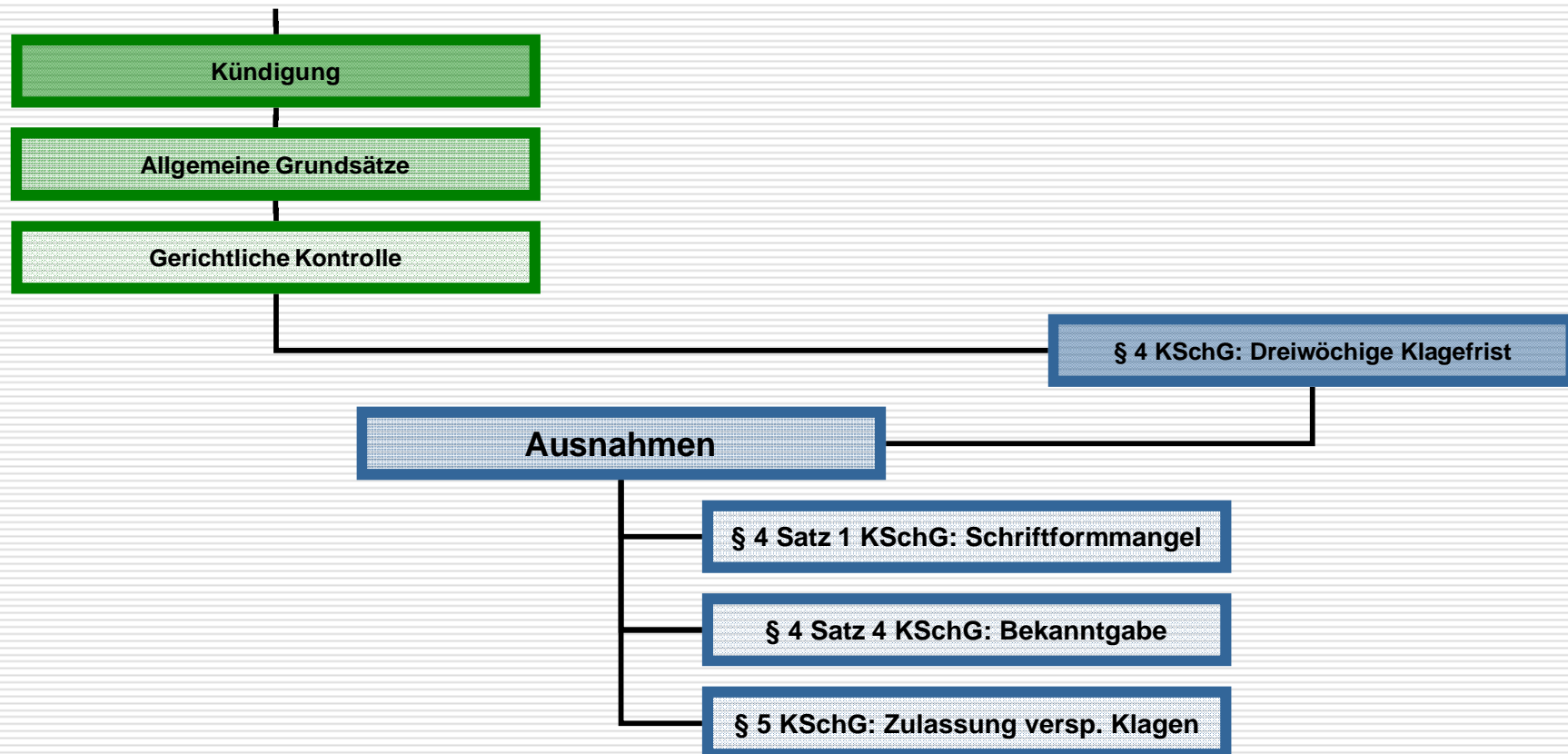
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



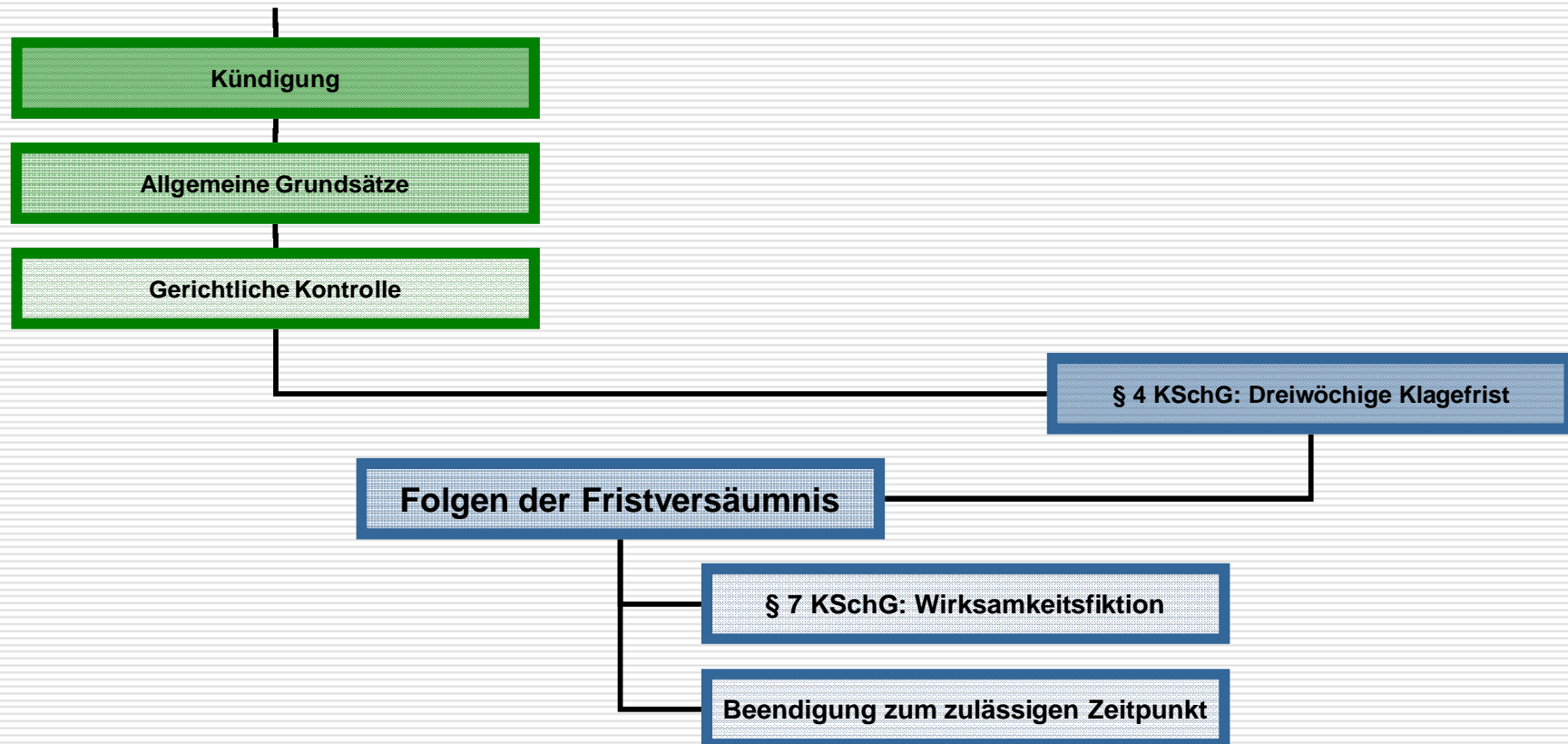
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



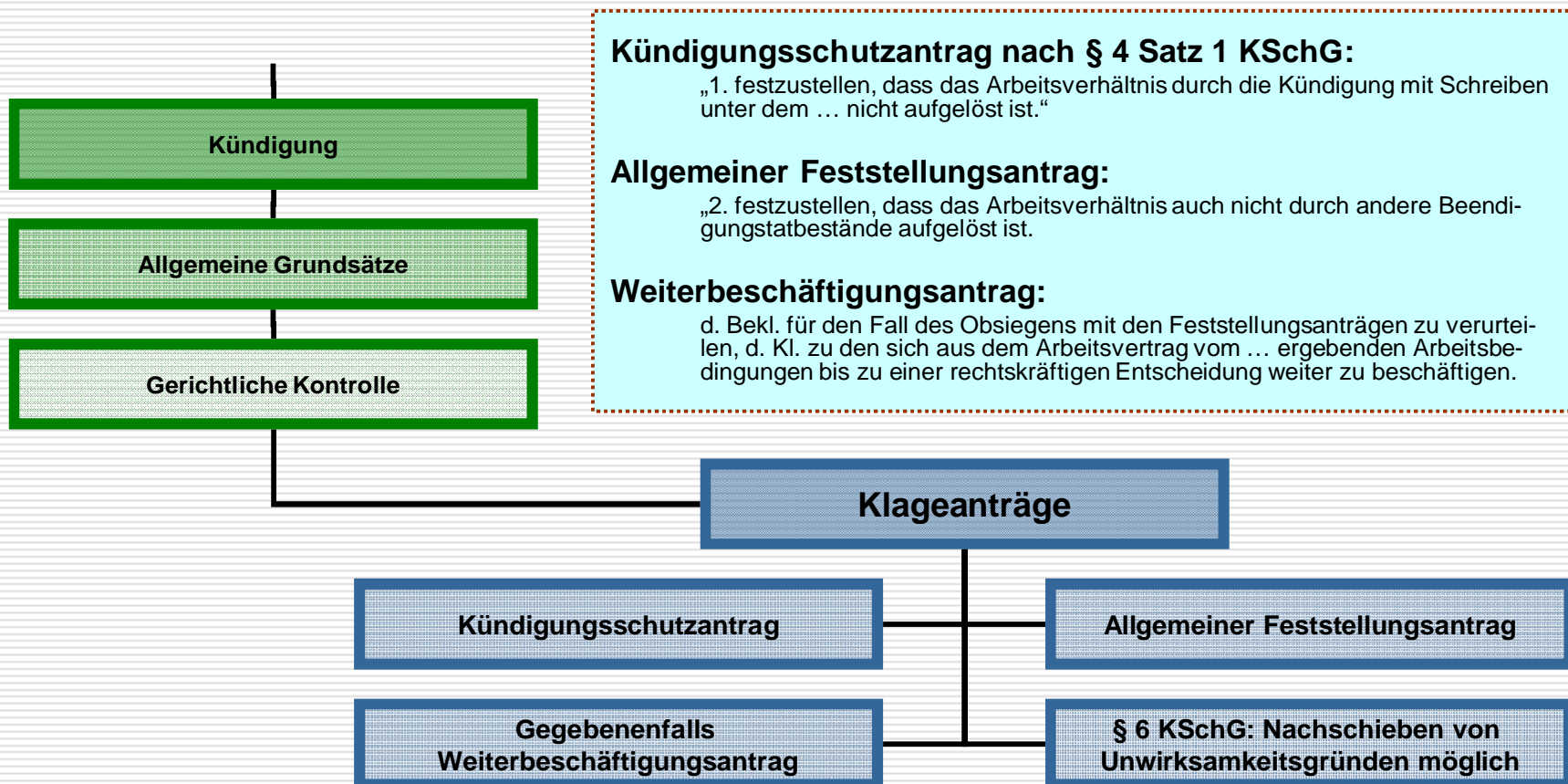
## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



## 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



# 7.2.2.1 Kündigungsgrundsätze



**Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG:**

„1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung mit Schreiben unter dem ... nicht aufgelöst ist.“

**Allgemeiner Feststellungsantrag:**

„2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst ist.“

**Weiterbeschäftigungsantrag:**

d. Bekl. für den Fall des Obsiegens mit den Feststellungsanträgen zu verurteilen, d. Kl. zu den sich aus dem Arbeitsvertrag vom ... ergebenden Arbeitsbedingungen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung weiter zu beschäftigen.