

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (1)

Juristische Facetten der Trennung

Die deutsche Wirtschaft ist in die Rezession geraten, und die Zahl der Unternehmen, die sich von Mitarbeitern trennen müssen, nimmt zu. Vielfach besteht Unsicherheit darüber, welche juristischen Regeln bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten. Der folgende Beitrag erläutert die relevanten Rechtsfragen und gibt Angestellten und Arbeitgebern konkrete Hinweise für die Ausgestaltung der Trennung. **Bodo Lindena**

→ **Keywords:** Personal, Arbeitsrecht, Finanzwirtschaft

Fälschlicherweise wird nicht selten angenommen, ohne Zustimmung des Betriebsrats wäre eine Kündigung unmöglich. Die Anforderungen einer Sozialauswahl werden unzutreffend gewichtet. Falsch ist auch die verbreitete Ansicht, betrieblich veranlasste Kündigungen würden einen Anspruch auf eine Abfindung begründen.

bedarf keiner Begründung. Eine Arbeitgeberkündigung kann durch Kündigungsschutzklage auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die Klage ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht erhoben wird. Nach Ablauf der Klagefrist ist die Überprüfung der Kündigung nur sehr eingeschränkt möglich.

Bei weitem nicht alle Arbeitnehmer können sich auf das Kündigungsschutzgesetz

weit erforderlichen Voraussetzungen richten sich nach § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und der dazu ergangenen sehr umfassenden Rechtsprechung, vor allem des Bundesarbeitsgerichts.

Betriebsbedingte Kündigung: Eine betriebsbedingt begründete Kündigung wird ausgehend von einer wirksamen unternehmerischen Entscheidung bewertet, die zu einem Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten geführt hat ▶ 1. Die Ursachen einer solchen Entscheidung können sowohl innerbetrieblich bestimmt sein, zum Beispiel wegen Rationalisierungen oder aber auch außerbetrieblich auf Grund von Auftragsrückgang.

Es darf nicht gekündigt werden, wenn im Unternehmen eine andere zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Der Arbeitnehmer kann reklamieren, alle Positionen erfüllen zu können, für die er geeignet ist, zumindest aber in angemessener Zeit qualifiziert werden könnte. Er kann sich dagegen nicht auf höherwertige offene Stellen berufen. Offen sind solche Stellen, die entweder zum Zeitpunkt der Kündigung vakant sind oder absehbar danach werden würden.

Nicht selten kündigt der Arbeitgeber, nachdem der Arbeitnehmer eine ihm angebotene Versetzung auf eine offene Stelle

„Eine Arbeitgeberkündigung kann durch Kündigungsschutzklage auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die Klage ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht erhoben wird.“

Leitende Angestellte und Geschäftsführer überschätzen nicht selten ihren arbeitsrechtlichen Schutz. Die praktische Bedeutung von Aufhebungsvereinbarungen wird dagegen vielfach unterschätzt.

Grundlagen des Kündigungsrechts

Das Arbeitsverhältnis kann wie jedes Dauerschuldverhältnis durch einseitige Erklärung gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und die gesetzlichen, tarifvertraglichen oder vertraglichen Kündigungsfristen beachten. Sie

berufen. Dieses Gesetz ist nur anwendbar, wenn in dem Arbeitgeberunternehmen in der Regel wenigstens elf Arbeitnehmer beschäftigt werden (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits zum 31.12.2003 bestand: sechs Arbeitnehmer). Geschäftsführer und Leitende Angestellte haben nur eingeschränkten Kündigungsschutz (s.u.).

Die Kündigung ist nach dem Kündigungsschutz sozial gerechtfertigt, wenn sie betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt begründet werden kann. Die inso-

ablehnt, weil er die Position für nicht zumutbar hält. Dennoch kann diese Kündigung nach der Rechtsprechung des BAG rechtswidrig sein, weil nicht eine Beendigungskündigung, sondern nur eine verhältnismäßig weniger belastende Änderungskündigung möglich war (Vorrang der Änderungs- vor der Beendigungskündigung, vgl. BAG 21.4.2005 -2 AZR 132/04).

Es ist nicht zwingend der Arbeitnehmer von der Kündigung betroffen, dessen konkreter Arbeitsplatz wegfällt. Das Unternehmen hat vielmehr über eine Auswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern die soziale Situation der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, um zu ermitteln, wer kündigungsschutzrechtlich von einer Kündigung am wenigsten betroffen wäre. Vergleichbar sind die Arbeitnehmer, die austauschbar sind, die also vom Arbeitgeber wegen ihrer gleichen Anforderungen und Eignung gegenseitig versetzbar wären.

In der Vergleichsgruppe, die auf betrieblicher Ebene gebildet wird, ermittelt der Arbeitgeber die soziale Schutzwürdigkeit der Arbeitnehmer nach den Kriterien Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Die Kriterien haben keine festgelegten Gewichtungen, als Orientierung werden daher sehr häufig so genannte Punkttabellen herangezogen, deren Maßstäbe vom Bundesarbeitsgericht als rechtmäßig bewertet wurden.

Danach ist es zum Beispiel vertretbar, wenn das Lebensalter bis zum 55. Lebensjahr mit je einem Punkt, die Betriebszugehörigkeit bis zur gleichen Altersgrenze mit ebenfalls einem Punkt gewichtet wird. Unterhaltspflichten gegenüber dem Ehegatten (verheiratet) werden oft mit 8 Punkten und je Kind mit vier Punkten gewertet. Eine Schwerbehinderung würde ab Grad der Behinderung 50 mit 5 Punkten und je weitere 10 GdB mit je einem weiteren Punkt vertretbar gewichtet sein. In Betrieben mit Betriebsrat muss die Sozialauswahl mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Personenbedingte Kündigung: Von einer personenbedingten Kündigung spricht man, wenn der Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers liegt. In Betracht kommen fehlende Eignung, insbesondere aber Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen oder Langzeiterkrankungen. Dies kann im Rahmen dieses Beitrags nicht näher beleuchtet werden.

Verhaltensbedingte Kündigung: Der dritte nach dem Kündigungsschutzgesetz mögliche Grund für eine sozial gerechtfertigte Kündigung liegt im Verhalten des Arbeitnehmers begründet und beruht auf vertragswidriger Pflichtverletzung. Sowohl Störungen im Leistungsverhalten (zum Beispiel Bearbeitungsfehler, Unpünktlichkeit, Arbeitsverweigerung) wie auch im persönlichen Verhalten (strafbare Handlungen) können Kündigungen begründen. Es muss mit weiteren Störungen gerechnet werden können (Prognose), die zu betrieblichen Beeinträchtigungen führen.

In aller Regel muss einer Kündigung allerdings eine warnende Abmahnung vorausgehen. Eine Kündigung ohne einschlägige Abmahnung ist nur dann nicht unverhältnismäßig, wenn auf Grund der Schwere der Vertragspflichtverletzung kein Arbeitnehmer damit rechnen durfte, dass der Arbeitgeber derartiges Verhalten dulden würde. Zwingend ist zudem eine umfassende Interessenabwägung.

Anhörung des Betriebsrats: Soweit ein Betriebsrat besteht, muss dieser vor jeder Kündigung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu den wesentlichen Kündigungsgründen gehört werden. Die Information ist so umfassend anzulegen, dass sich der Betriebsrat ohne weitere Nachforschungen ein eigenes Bild über den Kündigungssachverhalt machen kann. Eine Kündigung ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam.

Unterschied außerordentliche und ordentliche Kündigung: Eine Kündigung erfolgt

im Allgemeinen als ordentliche Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist. Wie jedes Dauerschuldverhältnis kann indes auch das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos gekündigt werden. Erforderlich dafür ist nach § 626 BGB ein wichtiger Grund, das heißt ein Sachverhalt, der es dem Arbeitgeber unzu-



▶ 1

Prüfungsschema zur betriebsbedingten Kündigung

1. Außer- oder innerbetriebliche Ursachen
2. Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung
3. Kausaler Wegfall des Arbeitsplatzes
4. Keine vorrangig milderen Mittel
5. Ordnungsgemäße Sozialauswahl

▶ 2

Abfindung*

BZ	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4	4,5	5	5,5	6
14	5	5,75	6,5	7,25	8
18	6	7	8	9	10
22	7	8,25	9,5	10,75	12
26	-	9,5	11	12,5	14

* Nach § 9 Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag für das private Bankgewerbe
BZ - Betriebszugehörigkeit

Für Arbeitnehmer vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt die Abfindung:

- ▢ bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt,
- ▢ bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monatsgehälter,
- ▢ bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monatsgehälter.

Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

→ mutbar macht, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten. Es müssen daher sehr schwerwiegende Störungen des Arbeitsverhältnisses vorliegen (zum Beispiel beharrliche Arbeitsverweigerung, strafbare Handlungen zu Lasten des Arbeitgebers). In derartigen Fällen, die in der Regel den verhaltensbedingten Sachverhalten zuzuordnen

nicht ordentlich kündbaren Arbeitnehmer gegebenenfalls bis zum Eintritt in das Rentenalter weiter beschäftigen müsste. Praktisch relevant wird also eine Kündigung dieser besonders geschützten Personengruppe vor allem im Falle einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG.

Weiterer tariflicher Kündigungsschutz ergibt sich im privaten Bankgewerbe aus der Tarifvereinbarung zur Absicherung

„Im privaten Bankgewerbe sind Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.“

sind, kann dann auch eine ansonsten grundsätzlich erforderliche Abmahnung entbehrlich sein.

Besonderer tariflicher Kündigungsschutz:

Im Bankgewerbe besteht ähnlich wie in vielen anderen Wirtschaftsbereichen ein besonderer tariflicher Kündigungsschutz für Arbeitnehmer einer bestimmten Altersstufe mit einer Mindestbetriebszugehörigkeit. Nach § 17 Abs. 3 des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe sind Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.

Eine außerordentliche Kündigung ist in der Regel nur im Falle schwerwiegender Vertragsstörungen des Arbeitsverhältnisses möglich, also aus verhaltensbedingten Gründen. Die betriebsbedingte außerordentliche Kündigung, die trotz besonderen Kündigungsschutzes grundsätzlich denkbar wäre, wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur in sehr seltenen Fällen zugelassen, so insbesondere im Falle der Betriebsstilllegung, weil der Ausschluss der Kündigung ansonsten dazu führen müsste, dass der Arbeitgeber den

von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen – Ratio-TV) im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen. Dies sind nach § 3 Ratio-TV vom Arbeitgeber veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

Nach § 9 Ratio-TV ist vor einer unvermeidbaren Kündigung eines Arbeitnehmers mit 25-jähriger Betriebszugehörigkeit, der zwei Jahre vor der Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs steht, zu prüfen, ob an die Stelle einer Kündigung mit Zahlung einer Abfindung eine andersartige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel Zahlung eines Übergangsgeldes) treten kann. Zudem haben Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, grundsätzlich vorrangigen Anspruch auf eine Altersteilzeitregelung.

Angesichts dieser Restriktionen werden Arbeitgeber versuchen, mit insoweit geschützten Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis über Aufhebungsvereinbarungen einvernehmlich zu beenden.

Rechtlicher Anspruch auf Abfindung nur ausnahmsweise

Bei Arbeitnehmern besteht vielfach die irriige Vorstellung, dass jede arbeitgeberseitig veranlasste Kündigung, erst recht im Falle betrieblicher Veranlassung, zu einem Abfindungsanspruch führt. Dies trifft allerdings tatsächlich nur in fest definierten Fällen zu.

Tariflicher Anspruch auf Abfindung:

Ein Anspruch auf eine Abfindung kann im Falle einer betriebsbedingten Kündigung aus einem tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen folgen. Voraussetzung ist, dass der Kündigung eine Rationalisierungsmaßnahme vorausging und der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Im privaten Bankgewerbe erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung nach § 9 der Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen), wenn Rationalisierungsmaßnahmen – auch in Form eines Auflösungsvertrages – zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Sie ist abhängig von Betriebszugehörigkeit (BZ) und Alter ► 2.

Grundsätzlich können sich zwar nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer (Mitglied der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft) auf die Tarifregelung berufen (§ 3 Tarifvertragsgesetz (TVG)). Jedoch begründen die im Bankgewerbe weit verbreiteten arbeitsvertraglichen Gleichstellungsabreden, wonach auf das Arbeitsverhältnis die jeweils geltenden Tarifverträge angewendet werden, eine arbeitsvertragliche Gleichstellung der nicht Organisierten.

Abfindungsanspruch aus betrieblichem Sozialplan:

Ein Anspruch auf eine Abfindung kann auch aus einem Sozialplan folgen. Ein Sozialplan wird nach §§ 111, 112 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten verein-

→ bart, um die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern auf Grund einer arbeitgeberseitig geplanten Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder zu mildern. Unter einer Betriebsänderung versteht das Gesetz gravierende Änderungen der betrieblichen

Abläufe oder Organisation. Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gelten:

- ▣ Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- ▣ Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

- ▣ Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- ▣ grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
- ▣ Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Üblicherweise enthalten Sozialpläne nach Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichtigen und Schwerbehinderung differenzierende Abfindungsstaffeln ▶ 3.

Beispiel für eine Abfindungsregelung nach einem betrieblichen Sozialplan

Mitarbeiter, die mit dem Unternehmen auf Grund der Maßnahme die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren und deren Arbeitsverhältnis daher betriebsbedingt endet, haben Anspruch auf Bezahlung einer Abfindung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen:

Betriebszugehörigkeit x 1/12 Bruttojahresgehalt x Multiplikator

Für den Multiplikator gilt folgende Staffel:

Betriebszugehörigkeit	Multiplikator
bis 2,0	0,5
2,1 bis 5,0	0,75
5,1 bis 10,0	1,0
10,1 bis 15,0	1,25
15,1 und mehr	1,5

Der Multiplikator erhöht sich abhängig vom Lebensalter:

- bis zum vollendeten 25. und ab dem 60. Lebensjahr nicht
- vom Beginn des 26. bis zum Ende des 35. Lebensjahres um 0,25
- vom Beginn des 36. bis zum Ende des 45. Lebensjahres um 0,5
- vom Beginn des 46. bis zum Ende des 55. Lebensjahres um 0,75
- vom Beginn des 56. bis zum Ende des 60. Lebensjahres um 1,0“

Beispiel für gerichtlichen Vergleich im Kündigungsschutzprozess

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund betrieblich veranlasster Gründe durch arbeitgeberseitige Kündigung zum Ablauf des 31.03.2009 beendet wurde.
2. Die Beklagte zahlt als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes an den Kläger in entsprechender Anwendung der § 9, 10 KSchG 10.000 € brutto.
3. Die Beklagte erteilt dem Kläger ein wohlwollend formuliertes Zeugnis, das sich auf Leistung und Führung erstreckt.
4. Der Urlaub ist in natura vollständig genommen.
5. Mit Erfüllung der Zahlung und Erteilung des Zeugnisses sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und wegen seiner Beendigung abgegolten.
6. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.
7. Die Kosten des Rechtsstreites werden gegeneinander aufgehoben.

Abfindungsanspruch aus §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz: Ein Anspruch auf Abfindung folgt in der Praxis relativ selten aus §§ 9, 10 KSchG. Danach kann ein Arbeitnehmer, der über eine arbeitsgerichtlich erhobene Kündigungsschutzklage erfolgreich feststellen lassen konnte, dass die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam war, die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses beantragen, zum Beispiel weil er auf Grund eines zwischenzeitlich aufgenommenen neuen Arbeitsverhältnisses kein Interesse mehr an der Fortsetzung des unwirksam gekündigten hat. In diesen Fällen bestimmt das Gericht, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird. Als Faustformel hat sich in der arbeitsgerichtlichen Praxis eine Abfindungshöhe von einem halben Bruttomonatsentgelt pro Jahr der Beschäftigung herausgebildet.

Abfindungsanspruch aus § 1a Kündigungsschutzgesetz: Weiterhin ist auf § 1a KSchG hinzuweisen, aus dem ein Anspruch auf eine Abfindung bestehen kann. Die seit 2004 geltende Regelung dient dem Bedürfnis des Arbeitgebers, Klarheit über die Wirksamkeit einer Kündigung zu erreichen. Ein Abfindungsanspruch entsteht nur dann, wenn der Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse stützt und er eine Abfindung

beanspruchen könne, wenn er die dreiwöchige Klagfrist für eine Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

Der Anspruch entsteht also durch die mit der Kündigung verbundene Erklärung des Arbeitgebers und dem anschließenden prozessualen Verhalten des Arbeitnehmers, nämlich dem „Verstreichenlassen der Klagfrist“. Die Mindesthöhe eines

Grundlage derartiger Erörterungen einvernehmlich beendet. Es wird ein gerichtlicher Vergleich geschlossen, der den Konsens beider Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Termin feststellt ▶ 4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsverhältnisses zu zahlen. Auch

„Es besteht vielfach die irrige Vorstellung, dass jede arbeitgeberseitig veranlasste Kündigung, erst recht im Falle betrieblicher Veranlassung, zu einem Abfindungsanspruch führt. Dies trifft allerdings tatsächlich nur in fest definierten Fällen zu.“

so entstandenen Anspruchs auf eine Abfindung wird nach § 1a Abs. 2 KSchG auf ein halbes Monatsgehalt für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bestimmt.

Abfindungsanspruch auf Grund arbeitsgerichtlich vereinbarter Vergleiche: Der Irrtum, eine Kündigung würde zu einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsverhältnisses führen, wird in der Praxis indes wahrscheinlich vor allem durch die Entwicklung arbeitsgerichtlicher Kündigungsschutzverfahren genährt. Nach § 57 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) soll die gütliche Erledigung des Rechtsstreits während des gesamten Verfahrens angestrebt werden. Als Ausdruck dieser gesetzlichen Maxime beginnt die Verhandlung des Kündigungsrechtsstreits gemäß § 64 ArbGG mit dem Güetermin vor dem Vorsitzenden (das heißt ohne die für die Kammer ansonsten zuständigen zwei ehrenamtlichen Richter).

Die Güteverhandlung dient dem Zweck der gütlichen Einigung der Parteien. Der Vorsitzende hat den gesamten Kündigungssachverhalt mit den Parteien in freier Würdigung zu erörtern und wird in aller Regel auch die beidseitigen Prozessrisiken ansprechen. In sehr vielen Fällen werden Kündigungsschutzverfahren auf

hier wird die bereits zitierte Faustformel oft als Maßstab für die Höhe der Abfindung herangezogen.

Anwaltlich beratene Arbeitnehmer akzeptieren jedoch eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsentgelt pro Jahr der Beschäftigung allenfalls bei ausgewogenem Prozessrisiko. Lassen sich Rechtsfehler der Kündigung begründet vermuten oder sind solche bereits erkennbar, ist der „Preis“ für eine einvernehmliche Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses höher und erreicht nicht selten auch den Faktor 2. Das heißt: Es werden pro Jahr der Beschäftigung zwei Bruttomonatsentgelte als Abfindung vereinbart. Selbst derart hohe Abfindungen können aus Sicht des Arbeitgebers betriebswirtschaftlich günstiger ausfallen als das Arbeitsverhältnis ohne Beschäftigungsmöglichkeit fortzusetzen oder einen ungewissen Arbeitsrechtsstreit mit dem Risiko hoher Gehaltsnachzahlungen im Falle der rechtskräftigen Feststellung einer unwirksamen Kündigung weiterzuführen. Der Beitrag wird in der nächsten Ausgabe fortgesetzt. □

Autor: Bodo Lindena ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Wiesbaden.

die bank

Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis

Kostenloser Newsletter

unter

www.die-bank.de

