

## THEMENSPEZIAL

**Arbeitsverhältnisse rechtskonform kündigen**

Wenn die Zusammenarbeit mit einem bestimmten Mitarbeiter nicht (mehr) funktioniert, ist die Kündigung oft der letzte Schritt. Doch wann ist eine verhaltensbedingte Kündigung überhaupt möglich und wie wird sie wirksam ausgesprochen? Was gilt beim Kündigungsschutz? Und was muss im Arbeitszeugnis stehen? Die Antworten finden Sie in den folgenden PP-Beiträgen. |

## ARCHIV

## Aussprache und Grund der Kündigung

**Die Kündigung aussprechen – warum, wie und wann?**

- „Mitarbeiter stiehlt Desinfektionsmittel vom Arbeitsplatz – fristlose Kündigung gerechtfertigt“ (PP 07/2021, Seite 1)
- „Verspätete Anzeige krankheitsbedingter AU kann ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund sein“ (PP 03/2021, Seite 9)
- „Eigenmächtige Urlaubsverlängerung wegen „geschenkter“ Urlaubsreise – Kündigung rechters“ (Beitrag online, 24.07.2018, Abruf-Nr. 45402972)
- „Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs per Smartphone“ (PP 06/2019, Seite 1)
- „Kündigung wegen rassistischer Äußerungen in privater WhatsApp-Gruppe unzulässig“ (PP 12/2017, Seite 1)
- „Kündigung wegen Schlechtleistung nur mit Nachweis möglich“ (PP 12/2017, Seite 2)
- „LAG Köln: Keine fristlose Kündigung allein wegen Änderung des XING-Profiles“ (PP 05/2017, Seite 16)
- „Typische Fehler bei einem schwierigen Thema: So kündigen Sie Arbeitsverträge richtig“ (PP 04/2017, Seite 15)
- „Beleidigung eines Vorgesetzten auf Facebook ist nicht automatisch ein Kündigungsgrund“ (PP 09/2016, Seite 13)

## ARCHIV

## Kündigungsschutz

**Schwangere und andere geschützte Beschäftigte**

- „Kündigungsschutz von Schwangeren gilt auch vor Arbeitsantritt“ (PP 09/2020 Seite 16)
- „MuSchG: Diese Änderungen zu Beschäftigungs- und Kündigungsverboten gelten schon jetzt“ (PP 12/2017, Seite 16)
- „Praxen dürfen arbeitsunfähigen Mitarbeitern wegen organisatorischer Probleme kündigen“ (PP 03/2017, Seite 12)
- „Mindestmaß an Kündigungsschutz gilt auch in ‚kleinbetrieblichen‘ Praxen“ (PP 05/2016, Seite 5)

## ARCHIV

## Arbeitszeugnis

**Das Arbeitszeugnis – formale Anforderungen und Formulierungen**

- „Arbeitszeugnis: LAG Mecklenburg-Vorpommern präzisiert formale Anforderungen“ (PP 12/2019, Seite 17)
- „Arbeitszeugnis: Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf offensichtliche Unwahrheit“ (PP 08/2018, Seite 2)
- „Polemische Arbeitszeugnis: Arbeitgeber riskieren Zwangsgeld und Zwangshaft“ (PP 05/2017, Seite 2)
- „BAG: ‚Wohlvollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis‘ muss vorformulierten Entwurf des Arbeitnehmers nicht übernehmen“ (PP 04/2017, Seite 1)
- „Arbeitszeugnis: Unterschrift des Personalleiters reicht auch in Arzt- oder Therapiepraxen aus“ (PP 01/2017, Seite 2)