

# Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Im Jahr 2006 wurden in Deutschland 231.600 Kündigungsschutzklagen bei den Arbeitsgerichten neu eingereicht, davon alleine in Bayern 33.000. 55 % der Klagen werden vor dem Arbeitsgericht mit einem Vergleich beendet. Vor Ausspruch einer Kündigung sollten deshalb folgende Punkte in jedem Falle beachtet bzw. geklärt werden:

Die Kündigung muss zwingend schriftlich erfolgen und von einer zur Kündigung berechtigten Person unterschrieben werden. Übergabe der Kündigung durch einen Boten oder gegen Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers.

## Außerordentliche (=fristlose) oder ordentliche Kündigung?

**Außerordentliche Kündigung:** Hier muss ein wichtiger Grund vorliegen, von dem der Arbeitgeber längstens zwei Wochen Kenntnis hat. Der Grund muss so gewichtig sein, dass es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, den Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten.

**Ordentliche Kündigung:** Es ist zu klären, ob

eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden soll. Die Begründung selbst muss jedoch nicht in das Kündigungsschreiben mit aufgenommen werden.

**Personenbedingte Kündigung:** Diese erfasst Fälle, in denen dem Arbeitnehmer dauerhaft die Fähigkeit oder die Eignung dafür fehlt, seine Arbeit zu erbringen, z. B. lang andauernde Krankheit, Gefängnisarrest, Wegfall der Erlaubnis zur Berufsausübung oder der ausländerrechtlichen Beschäftigungserlaubnis usw.

**Betriebsbedingte Kündigung:** Die Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer muss wegfallen. Im Vorfeld ist eine Sozialauswahl durchzuführen, die einer sorgfältigen Vorbereitung bedarf.

**Verhaltensbedingte Kündigung:** Voraussetzung hierfür ist ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, das für den Arbeitgeber eine konkrete Schädigung bedeutet. Regelmäßig ist eine Abmahnung, die wegen ihrer Warnfunktion ebenfalls schriftlich ausgesprochen werden sollte, eine Voraussetzung für eine rechtmäßige Kündigung.

Schließlich darf die Kündigung gegen kein gesetzliches Verbot verstoßen. Zu beachten sind die Vorschriften des Sonderkündigungsschutzes (z. B. Mitarbeiter in Elternzeit, Mutterschutz, Berufsausbildung, Betriebsrat usw.). Schließlich sind tarifliche oder vertragliche Kündigungsverbote, das Kündigungsverbot wegen eines Betriebsüberganges sowie das Diskriminierungsverbot zu beachten.



**Peter Schweiger, Rechtsanwalt**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**  
 Äußere Cramer-Klett-Straße 3  
 90489 Nürnberg  
 Tel. 0911 / 230 61 – 40  
 Fax 0911 / 230 61 – 49  
 eMail: p.schweiger@legal-matter.de

# Individual-Software - eine maßgeschneiderte Lösung

Was ist, wenn heute keine Software das kann, was ich eigentlich wirklich brauche? In den vergangenen 15 Jahren hat die Einführung von Softwaresystemen in Unternehmen zu einem enormen Effizienz- und Effektivitätsgewinn geführt. Die Umstellung aller betriebswirtschaftlichen Prozesse auf computergestützte Vorgänge war zwangsweise notwendig, um überhaupt wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Mittel der Wahl: Die Einführung betriebswirtschaftlicher Standardsoftware – Software quasi „von der Stange“, die bestenfalls durch Customizing bis zu einem gewissen Grad an unternehmensspezifischen Anforderungen angepasst werden kann.

Doch diese Standard-Softwaresysteme haben Grenzen, die sich heute auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken können. Denn wenn alle Marktteilnehmer einer Branche und somit alle Wettbewerber mit in etwa der gleichen Software arbeiten, schrumpft der Wettbewerbsvorteil, der in den vergangenen Jahren mühevoll durch die aufwendige Einführung von IT-technischen Systemen geschaffen wurde.

## Standard-Software - ein betriebswirtschaftliches Risiko

Individual-Software schafft Wettbewerbsvorteile

Standard-Software ist heute ein unterschätztes betriebswirtschaftliches Risiko, wenn nicht andere Differenzierungsmerkmale gegenüber Marktteilnehmern oder Patente vorhanden sind. Mit der Wettbewerbsintensität steigt auch die Bedeutung einer optimalen Abbildung jeglicher Geschäftsprozesse.

Individual-Software zeichnet sich gegenüber Standardsoftware dadurch aus, dass sie gemäß den Anforderungen eines einzelnen Unternehmens maßgeschneidert erstellt wird. Dies geschieht üblicherweise durch ein spezialisiertes Softwarehaus, das die Individual-Software auf Basis von standardisierten Programmier-technologien passgenau erstellt. Dabei werden in einem ersten Schritt die betriebswirtschaftlichen Prozesse des Unternehmens individuell analysiert und konkretisiert. Darauf aufbauend wird die Software – ähnlich wie ein Maßanzug – passgenau und einzigartig erstellt.



VOIGTMANN GMBH // INTEGRATED IT SERVICES

**voigtmann**

**Weitere Informationen zur Erstellung von Individual-Software:**

**Dipl.-Kfm. Peter Voigtmann**  
**Voigtmann GmbH**  
 Tel. 0911-4777650  
 www.voigtmann.de

**Voigtmann GmbH**  
**TA-Mittelstandszentrum**  
 Fürther Str. 212  
 90429 Nürnberg