



Cabinet Adam-Caumeil
Avocats · Rechtsanwälte

Personenbezogene Kündigung

**Fachseminar der Deutsch-Französischen Industrie-
und Handelskammer : 05.10.2010**



Ihr Partner für deutsches und französisches Wirtschaftsrecht

Unsere Schwerpunkte:

- Gesellschaftsrecht
- Firmengründungen
- Handelsrecht
- Bankrecht
- Handelsvertreterrecht
- Arbeitsrecht
- Produkthaftung
- Forderungsbetreibung
- Insolvenzrecht
- Transportrecht
- Seerecht



Personenbezogene Kündigung Begriff

Eine personenbezogene Kündigung
beruht auf Gründen, die in der Person
des Arbeitnehmers liegen.



Personenbezogene Kündigung

Motif réel et sérieux (1)

- *Motif réel*: der Kündigungsgrund muss auf objektiven, präzisen und nachprüfbaren Tatsachen beruhen
- *Motif sérieux*: der Kündigungsgrund muss entweder die Fortführung des Arbeitsvertrages verhindern oder den Betrieb des Unternehmens belasten



Personenbezogene Kündigung

Motif réel et sérieux (2)

Nur berücksichtigt, soweit:

- sie **vor Kündigung** bestehen, spätestens zum Zeitpunkt der Zustellung der Kündigung
- sie **im Kündigungsschreiben** genannt sind



Kündigungsgründe

schuldhaftes Verhalten (*faute*)

- das leichte Verschulden (*faute légère*)
- das ernsthafte Verschulden (*faute sérieuse*)
- das schwerwiegende Verschulden (*faute grave*)
- das besonders schwerwiegende Verschulden (*faute lourde*)



Schuldhaftes Verhalten

Auswirkungen

Grad des Verschuldens	rechtfertigt die Kündigung ?	Kündigungsverfahren	Kündigungsfrist	Abfindung für nicht genommenen Urlaub	Gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsentschädigung
Leichtes Verschulden	NEIN	-	-	-	-
Ernsthaftes Verschulden	JA	JA (normales Kündigungsverfahren)	JA	JA	JA
Schwerwiegendes Verschulden	JA	JA (Disziplinarverfahren)	NEIN	JA	NEIN
Besonders schwerwiegendes Verschulden	JA	JA (Disziplinarverfahren)	NEIN	NEIN	NEIN



Schuldhaftes Verhalten

Einschränkungen (1)

1. Disziplinarverfahren

- Einleitung des Verfahrens spätestens **2 Monate** nach Kenntnis
- Zustellung der Kündigung spätestens **1 Monat** nach Kündigungsvorgespräch



Schuldhaftes Verhalten

Einschränkungen (2)

2. Unzulässigkeit der doppelten Disziplinarmaßnahmen

3. Verjährung: 3 Jahren



Kündigungsgründe ohne Verschulden

1. unzureichende Leistung (*insuffisance professionnelle*) / unzureichende Ergebnisse (*insuffisance de résultat*)
2. Krankheit, Unfähigkeit (*maladie, inaptitude*)
3. Mißbrauch der Ausdrucksfreiheit (*abus de la liberté d'expression*): E-mails, Facebook usw.
4. Verhalten im Privatleben



Unzulässige Kündigungsgründe

Diskriminierungsverbot

- Geschlecht
- Lebensalter
- Familienlage
- gewerkschaftliche Aktivitäten
- Glaube



Unzulässige Kündigungsgründe:

- **Mobbing:**
 - ➔ **moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz**



Kündigungsfrist

1. bis zu 6 Monaten:
 - ➔ durch Vertrag oder Tarifvertrag geregelt
2. Zwischen 6 Monate und 2 Jahre:
 - ➔ 1 Monat
3. Nach 2 Jahren:
 - ➔ 2 Monate



Folgen der Kündigung

finanzielle Konsequenzen für den Arbeitgeber (1)

1. Kündigungsentschädigung
(*indemnité de licenciement*)
2. Entschädigung für nicht genommenen Urlaub
(*indemnité compensatrice de congés payés*)
3. Wettbewerbsentschädigung
(*indemnité de non concurrence*)



Folgen der Kündigung: finanzielle Konsequenzen für den Arbeitgeber (2)

4. Individuelles Recht auf Weiterbildung

(droit individuel à formation - DIF)

5. Weiterführung der Krankenzusatz - u. Renten- versicherungsleistungen

*(portabilité des droits à mutuelle et
prévoyance)*



Die einverständliche Vertragsbeendigung

La rupture conventionnelle (1)

Ziel: Rechtssicherheit durch Formulklauseln
und dreigliedriges Verfahren

- 1. Besprechungen**
- 2. Unterzeichnung**
- 3. Genehmigung**



Die einverständliche Vertragsbeendigung (2)

Die vorgesehene Abfindung muss
mindestens der gesetzlichen oder
tarifvertraglichen **Kündigungsentschädigung**
(*indemnité de licenciement*) entsprechen



Die einverständliche Vertragsbeendigung (3)

Steuerrechtliche und sozialrechtliche Folgen

I. Wenn die Abfindung nicht über die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsentschädigung hinausgeht

➔ Weder Sozialabgaben noch Steuern, außer Solidaritätsbeiträge (CSG + CRDS = 8 %)



Die einverständliche Vertragsbeendigung (3)

Steuerrechtliche und sozialrechtliche Folgen

II. Wenn die Abfindung über die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsentschädigung hinausgeht

→ gleiche Lösung unter Beachtung bestimmter Höchstgrenze



Danke
für Ihre Aufmerksamkeit !



Unser deutsch-französisches Team

- Avocats und Rechtsanwälte, über 30 Jahre Berufserfahrung
- Vereidigter Übersetzer und Dolmetscher und Diplomübersetzerin für fachspezifische Texte





Cabinet Adam-Caumeil

Avocats · Rechtsanwälte



Judith ADAM-CAUMEIL

Avocat à la Cour de Paris, Rechtsanwältin

2 avenue Trudaine · 75009 Paris

Tel.: (0033) 1 42 81 41 51

www.adam-caumeil.com

