

## Checkliste: Eigenkündigung (Kündigung durch den Arbeitnehmer)

Bei der [Kündigung des Arbeitsvertrages](#) durch den Arbeitnehmer gibt es zwei Problemkreise:

1. Mögliche Nachteile analysieren und bewerten
2. Richtige Dauer der Kündigungsfrist ermitteln bzw. Konsequenzen der Nichteinhaltung prüfen und bewerten

### 1. Nachteile einer Eigenkündigung analysieren und bewerten:

Mit und ohne neuen Job:

- Sperrzeitrisiko (ohne neuen Job)
- Vertragsstrafe oder Konkurrenzverbot bei Nichteinhaltung Kündigungsfrist (checke: Arbeitsvertrag u.a. siehe unten)
- Nachvertragliches Wettbewerbsverbot prüfen
- Rückzahlung von Ausbildungsleistungen des Arbeitgebers (checke: Arbeitsvertrag/ eventuell Zusatzvereinbarung)
- Betriebliche Altersvorsorge (Unverfallbarkeit erreicht?) (checke Arbeitsvertrag, Individualzusage, betriebliche Pensionsordnung, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung)
- Rückzahlungspflicht Urlaubs- oder Weihnachtsgeld? (checke Arbeitsvertrag und Tarifvertrag)
- Sicherheit der Jobs, Unternehmen, Branchen vergleichen
- Perspektiven der Jobs, Unternehmen, Branchen vergleichen etc. (Analyse machen)
- Gesundheitliche Problematik? Mobbing? Schadensersatz? (bei gesundheitlichen Folgen u.U. keine Sperrzeit bei Eigenkündigung)

Neuer Job:

- Risiko einer Kündigung vor Dienstantritt bewerten und ggf. vertraglich ausschliessen
- Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungszeit (BAT/TVÖD) wird anerkannt? (für Wartezeit = Kündigungsschutz wichtig, Eingruppierung)
- Enthält Arbeitsvertrag Probezeit (für Kündigungsfrist durch Arbeitgeber wichtig)
- Arbeitsverträge vergleichen (garantierte Gehälter, variable Gehälter etc.)

Gesamte Situation abklären:

- [Arbeitsvertrag prüfen](#)
- Tarifvertrag prüfen
- Betriebsvereinbarungen prüfen

### 2. einzuhaltende Kündigungsfrist ermitteln

Die Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist kann sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder sonst Gesetz (§ 622 BGB) ergeben

- Dauer anhand der drei genannten Rechtsquellen ermitteln
- Prüfen, ob Dauer der Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag die gesetzliche oder tarifliche Kündigungsfrist unterschreitet oder noch aktuell ist, bspw. Zum Quartalsende statt zum Monatsende)
- Arbeitsvertrag: prüfen ob verlängerte Kündigungsfrist danach auch für Arbeitnehmer gilt, sonst: 4 Wochen zum Monatsende nach § 622 Abs. 1 BGB

Bei beabsichtigter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist:

- Vertragsstrafenregelung prüfen bzw. prüfen lassen
- Bei Tätigkeit für Konkurrenzunternehmen: Risiko einer einstweiligen Verfügung beachten

Von Rechtsanwalt Michael W. Felser :: Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte :: <http://www.felser.de>