

Kündigung / Kündigungsrecht (I)

Mit einer **ordentlichen Kündigung** soll ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Dabei sind bestimmte Kündigungsfristen einzuhalten (§ 622 BGB). Die ordentliche Kündigung ist der „Normalfall“ zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses; sie ist jedoch für einige Personenkreise, die besonderen Kündigungsschutz genießen, gesetzlich nicht zugelassen (siehe 3.4.2). Zum Beispiel kann einem Betriebsratsmitglied nicht ordentlich gekündigt werden.

Die **gesetzlichen Kündigungsfristen** für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) sind in § 622 BGB geregelt. Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines jeden Monats. Für länger beschäftigte Arbeitnehmer gelten einheitlich gestaffelte, gegenüber der Grundkündigungsfrist verlängerte Fristen für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nicht für die Kündigung durch den Arbeitnehmer. Arbeitnehmer können gem. § 622 Abs. 1 grundsätzlich mit einer Frist von vier Wochen kündigen.

Gesetzliche Kündigungsfristen für Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) nach § 622 BGB

Fristen bei Kündigung durch den Arbeitgeber	
Regelmäßige Kündigungsfrist	Kündigungsfristen für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte)
Vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats	Beschäftigungs-dauer (nach Vollendung des 25. Lebensjahres)
	Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats
	2 Jahre 1 Monat
	5 Jahre 2 Monate
	8 Jahre 3 Monate
	10 Jahre 4 Monate
	12 Jahre 5 Monate
	15 Jahre 6 Monate
	20 Jahre 7 Monate

Die **verlängerten gesetzlichen Fristen** gelten nur für Kündigungen **durch den Arbeitgeber**.

3.3.2.3 Abweichende Vereinbarungen

Längere Kündigungsfristen, als in § 622 BGB vorgesehen sind, können sowohl in Tarifverträgen als auch in Einzelarbeitsverträgen getroffen werden. Im Einzelarbeitsvertrag getroffene Vereinbarungen dürfen aber nicht zu dem Ergebnis führen, dass der Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist einzuhalten hat als der Arbeitgeber.

Kürzere Kündigungsfristen können durch den **Einzelarbeitsvertrag** nur vereinbart werden (§ 622 Abs. 5 BGB),

- wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet,
- wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist und das Arbeitsverhältnis nicht über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Für die Änderung der gesetzlichen Kündigungsfristen durch **Tarifverträge** gibt es keine gesetzlichen Grenzen. Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer eingehenden Branchenkenntnisse besser als der Gesetzgeber in der Lage sind, angemessene Kündigungsfristen zu vereinbaren. Wegen des ausgewogenen Stärkeverhältnisses der Tarifpartner hielt der Gesetzgeber einen besonderen Schutz der Arbeitnehmer in diesem Falle nicht für notwendig.

Kündigung / Kündigungsfristen (II)

Arten der Kündigungsfristen		
gesetzliche Kündigungsfristen	tarifliche Kündigungsfristen	vertragliche Kündigungsfristen
§ 622 BGB (für Auszubildende: § 22 Berufsbildungsgesetz)	(im Tarifvertrag vereinbarte Kündigungsfristen) kürzer oder länger als die gesetzlichen Fristen möglich	(im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfristen) nur länger als die gesetzlichen Fristen möglich (Ausnahmen: § 622 Abs. 5 BGB)

3.3.3 Die außerordentliche Kündigung

Die **außerordentliche Kündigung** beendet das Arbeitsverhältnis vorzeitig und ohne Einhaltung der gesetzlich geltenden Kündigungsfristen. Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist ein wichtiger Grund, der dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht (§ 626 BGB). In der Regel erfolgt sie fristlos; der Arbeitgeber kann jedoch auch bei einer außerordentlichen Kündigung eine gewisse Frist einräumen.

Wichtige Gründe für außerordentliche Kündigungen	
Kündigung durch Arbeitgeber	Kündigung durch Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage falscher Zeugnisse bzw. gefälschter Zeugnisse • Diebstahl, Unterschlagung, Betrug • grobe Beleidigung oder Tätslichkeit des Arbeitnehmers • unberechtigte Arbeitsverweigerung 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Zahlung des Arbeitsentgelts • grobe Beleidigung oder Tätslichkeit des Arbeitgebers • ernstliche Bedrohung von Leben oder Gesundheit durch das Arbeitsverhältnis

Mit der außerordentlichen Kündigung kann auch ein Arbeitsverhältnis beendet werden, für das eine ordentliche Kündigung nicht möglich ist.

Das Recht auf außerordentliche Kündigung kann vertraglich nicht völlig ausgeschlossen werden.

Dem Kündigungsberechtigten wird eine **Frist von zwei Wochen** eingeräumt, innerhalb derer er sich entscheiden muss, ob er eine außerordentliche Kündigung aussprechen will (§ 626 BGB). Die Frist rechnet von dem Tag ab, an dem er von den Tatsachen Kenntnis erlangt hat, die zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Der Kündigende muss dem Gekündigten auf Verlangen unverzüglich den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen.

Da der Arbeitgeber in dem Zeitraum von zwei Wochen auch noch den **Betriebsrat** beteiligen muss, hat er sich sehr rasch zu entscheiden, ob er das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers zum Anlass einer außerordentlichen Kündigung nehmen will.

Kündigung | Kündigungsschutz (II)

3.4.1.1 Die sozial ungerechtfertigte Kündigung

Für die meisten Arbeitnehmer ist der Arbeitsplatz die einzige Existenzgrundlage. Der Arbeitnehmer will deshalb seinen Arbeitsplatz gesichert sehen. Andererseits müssen sich Unternehmen ständig an die Marktverhältnisse anpassen, was zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen kann. Das Kündigungsschutzgesetz versucht, zwischen diesen sich entgegenstehenden Interessen einen tragbaren Ausgleich zu schaffen, und verwirklicht damit den Grundsatz der Sozialstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 1 GG).

Der Schutz des Arbeitnehmers durch das Kündigungsschutzgesetz ist an zwei Voraussetzungen gebunden, eine zeitliche und eine betriebliche.

Als **zeitliche Voraussetzung** (§ 1 Abs. 1 KSchG) wird verlangt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Gekündigten in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden haben muss.

Die **betriebliche Voraussetzung** (§ 23 KSchG) besteht darin, dass der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Vor dem Jahr 2004 lag die Grenze bei fünf Arbeitnehmern. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor dieser Rechtsänderung eingestellt wurden, bleibt es also bei der früheren Grenze von fünf Arbeitnehmern.

Der **allgemeine Kündigungsschutz** dient vor allem der Verhinderung sozial ungerechtfertigter Kündigungen. Wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, kann „grundlos“ gekündigt werden.

Betriebliche Gründe können sich z.B. aus Rationalisierungsmaßnahmen, Änderung des Produktionsprogramms oder auch aus Absatzschwierigkeiten ergeben. Die Kündigung wird aber nur dann als dringendes betriebliches Erfordernis anerkannt, wenn sie sich nicht durch andere Maßnahmen vermeiden lässt (z.B. Abbau von Überstunden, Einführung von Kurzarbeit).

Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt worden, so ist die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer **soziale Gesichtspunkte** nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozialauswahl auf vier Kriterien begrenzt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Grad einer Schwerbehinderung,
- Unterhaltpflichten des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten Interesse des Betriebs liegt (z.B. wegen ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten), brauchen in die Auswahl nicht einbezogen zu werden.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen (§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG).

Beispiele für sozial gerechtfertigte Kündigungsgründe

Kündigungsschutzgesetz beschränkt die grundsätzliche Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers. Es erlaubt ihm nur die sozial gerechtfertigte Kündigung. Eine solche „soziale Rechtfertigung“ kann sich aus folgenden Gründen ergeben:

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers:
 - mangelnde körperliche oder geistige Eignung,
 - Ungeschicklichkeit,
 - mangelnde Ausbildung,
 - mangelnde Fähigkeit, sich die erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben,
 - lang andauernde Erkrankung, ohne dass die Genesung abzusehen ist.
- Verhaltensbedingte Gründe:
 - wiederholte Unpünktlichkeit,
 - Beleidigungen,
 - Schlechтарbeiten,
 - Verstöße gegen Gehorsams- und Verschwiegenheitspflicht.
- Betriebliche Gründe:
 - Absatzschwierigkeiten,
 - Rohstoffmangel,
 - Einführung arbeitssparender Maschinen, Änderung der Produktionsmethoden,
 - Stilllegung einzelner Abteilungen,
 - Betriebseinschränkungen.