



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

Kündigungserklärung Kündigungsgründe und Kündigungsschutz

Ansprechpartner:

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

+49 371 6900-1122

Fax:

+49 371 6900-19 1122

E-Mail:

ulf.spanke@chemnitz.ihk.de

Christian Dorst

Tel.:

+49 3741 214-3120

Fax:

+49 3741 214-19 3120

E-Mail:

christian.dorst@chemnitz.ihk.de

Isabel Hauschild

Tel.:

+49 375 814-2120

Fax:

+49 375 814-19 2120

E-Mail:

isabel.hauschild@chemnitz.ihk.de

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis einseitig fristlos oder unter Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Folgende Voraussetzungen sind gegebenenfalls für den wirksamen Ausspruch einer Kündigung beachtlich:

I. Kündigungserklärung

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und vom Arbeitgeber oder seinem bevollmächtigten Vertreter eigenhändig unterschrieben werden, § 623 BGB. Spricht der Vertreter die Kündigung aus, ist das Vertretungsverhältnis durch einen entsprechenden Zusatz kenntlich zu machen. Eine Kündigungserklärung per Fax oder E-Mail genügt dem Erfordernis nicht und ist unwirksam. Die Kündigung muss erkennen lassen, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll. Sie kann grundsätzlich jederzeit wirksam erklärt werden, d. h. sie kann dem Arbeitnehmer auch zugesandt werden, wenn dieser erkrankt ist, an gesetzlichen Feiertagen, Sonntagen etc. Wählt der Arbeitgeber jedoch absichtlich oder auf Grund von Missachtung persönlicher Belange des Arbeitnehmers einen Kündigungszeitpunkt, der den Arbeitnehmer besonders belastet, kann diese Kündigung unwirksam sein (BAG 05.04.2001 - 2 AZR 185/00).

Grundsätzlich ist die Angabe eines Kündigungsgrundes entbehrlich. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Arbeits- oder Tarifvertrag die Begründung der Kündigung vorschreibt. Zudem hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Mitteilung eines Kündigungsgrundes, um feststellen zu können, ob die Kündigung treuwidrig war.

II. Besonderer Kündigungsschutz - Kündigungsverbot/Zustimmungserfordernis

Zu beachten sind Kündigungsverbote, Zustimmungserfordernisse etc. zugunsten besonders schutzwürdiger Arbeitnehmergruppen.

Beispiele:

- Schwangere § 9 MuSchG,
- Elternzeit, § 18 BEEG
- Schwerbehinderte, §§ 85 ff. SGB IX, grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes
- Betriebsräte, § 15 KSchG, Jugend- und Auszubildendenvertretung

III. Anhörung des Betriebsrats

Bei Vorhandensein eines Betriebsrats ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören, d. h. es muss ihm die Möglichkeit der Stellungnahme gegeben werden, § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eine nicht durchgeführte oder fehlerhafte Anhörung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Die wirksame Anhörung setzt voraus, dass der Betriebsrat über die Kündigungsart, die Person, der gekündigt werden soll, den Kündigungssachverhalt und die Kündigungsfrist informiert wird.

IV. Ordentliche Kündigung

1. Kündigungsfristen

Die ordentliche Kündigung kann nur unter Einhaltung vereinbarter bzw. gesetzlicher Kündigungsfristen ausgesprochen werden. Die Frist berechnet sich ab Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in den ersten 2 Jahren des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unterliegen der Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende bzw. zum 15. des Kalendermonats, gem. § 622 Abs.1 BGB. Diese Kündigungsfrist kann nur in folgenden Ausnahmefällen vertraglich verändert werden:

- Anstellung zur Aushilfe von max. 3 Monaten (Frist kann auf „0“ Tage reduziert werden)
- im vereinbarten Probearbeitsverhältnis von max. 6 Monaten (2 Wochen Kündigungsfrist)
- Im Kleinbetrieb mit max. 20 Arbeitnehmern (Kündigungsfrist darf 4 Wochen jedoch nicht unterschreiten, vgl. § 622 Abs.5 Nr. 2 BGB)

Im Übrigen unterliegt der Arbeitgeber nach 2-jährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses einer gestaffelten Kündigungsfrist, § 622 Abs. 2 BGB:

- 2 Jahre bestehendes Arbeitsverhältnis - 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 jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Diese Kündigungsfristen kann der Arbeitgeber nicht zu seinen Gunsten verkürzen. Er kann jedoch den Arbeitnehmer vertraglich an diese Fristen binden, er darf dem Arbeitnehmer aber keine höhere Frist als sich selbst auferlegen. Von den genannten Fristen kann im Übrigen nur durch Tarifvertrag bzw. durch Vereinbarung der Anwendung des Tarifvertrags abgewichen werden, § 622 Abs. 4 BGB. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist sind entgegen gem. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr mit zu berücksichtigen, da der EuGH diese Vorschrift als europarechtswidrig wegen Altersdiskriminierung festgestellt hat.

Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist allein macht die Kündigung nicht unwirksam. Das Arbeitsverhältnis endet bei falscher Fristberechnung zum nächsten zulässigen Kündigungstermin.

2. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Unternehmen, für die das KSchG gilt, unterliegen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen strengeren Voraussetzungen als kleinere Betriebe. Zwar ist auch ein Arbeitnehmer eines nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterfallenden Betriebs nicht rechtlos gestellt. Er kann sich gegen die Kündigung jedoch nur mit der Behauptung eines Verstoßes gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben (Willkürverbot) zur Wehr setzen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) fordert zudem, dass ein Mindestmaß sozialer Rücksichtnahme gewahrt bleiben muss (Bspw. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmer).

Das KSchG gilt für ordentliche Arbeitgeberkündigungen, andere Beendigungstatbestände, wie Aufhebungsverträge, Arbeitnehmerkündigungen etc. sind nicht umfasst.

Grundprinzipien des Kündigungsschutzes sind die Verhältnismäßigkeit (Vorliegen milderer Mittel wie Abmahnung oder Versetzung), das Prognoseprinzip, Interessenabwägung und der Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Geltungsbereich

Das KSchG ist anwendbar, wenn der Arbeitnehmer bei Zugang der Kündigung länger als 6 Monate beschäftigt war und der Betrieb eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern beschäftigt, §§ 1, 23 KSchG.

Bis zum 31.12.2003 fand das KSchG auf alle Betriebe Anwendung, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigten. Seit dem 01.01.2004 gilt das KSchG in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern; zehn oder weniger Arbeitnehmer sind dann nicht mehr vom Kündigungsschutz umfasst, wenn sie nach dem 31.12.2003 angestellt wurden. Für die bereits beschäftigten Mitarbeiter bleibt es beim alten Recht.

Bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl werden Auszubildende nicht mitgerechnet. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

b) Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Das KSchG hat den Zweck, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern.

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung wenn

- sie gegen die Auswahlrichtlinien nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt oder
- der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, er dazu sein Einverständnis erklärt und der Betriebsrat deshalb der Kündigung innerhalb von einer Woche widersprochen hat, vgl. § 1 KSchG.

Darüber hinaus ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht

- durch Gründe, die in der Person (personenbedingt) oder
- in dem Verhalten des Arbeitnehmers (verhaltensbedingt) liegen oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse (betriebsbedingt), die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen,

bedingt ist, vgl. § 1 KSchG.

Diese Gründe stellen jedoch keine absoluten Kündigungsgründe in dem Sinne dar, dass ein bestimmtes Verhalten immer eine Kündigung rechtfertigt. Vielmehr ist **bei jeder Kündigung eine Einzelfallbetrachtung** vorzunehmen. Die Kündigung muss unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach einer umfassenden Interessenabwägung angemessen und billigenwert erscheinen.

Beurteilungszeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung ist immer der Zugangszeitpunkt der Kündigung, so dass alle danach stattfindenden Ereignisse unbeachtlich sind.

➤ Personenbedingte Kündigungsgründe

Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, wenn er also die Fähigkeit oder Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung verloren hat bzw. nicht besitzt. Dafür ist ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht notwendig.

Als personenbedingte Kündigungsgründe kommen Arbeitsverhinderung wegen Straf- und Untersuchungshaft, fehlende Arbeitserlaubnis, fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse), Minderung der Arbeitsleistung und Verlust der Berufsausübungserlaubnis (Führerschein) in Betracht.

Der häufigste Fall einer personenbedingten Kündigung stellt jedoch die Krankheitskündigung dar. Zu den Krankheiten zählen auch Drogen- und Alkoholprobleme, sofern sie Suchtcharakter erreicht haben.

Bsp. Soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Krankheit:

- Vorliegen einer negativen Zukunftsprognose (bei häufigen Kurzeiterkrankungen ist mit Wiedererkrankungen in erheblichem Umfang zu rechnen; bei Langzeiterkrankungen ist eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in nächster Zeit nicht zu erwarten),
- die Krankheit erhebliche betriebliche und wirtschaftliche Auswirkungen durch Fehlzeiten bzw. Ungewissheit der Rückkehr auf den Arbeitsplatz hat (Bsp.: Betriebsablaufstörungen, hohe Lohnfortzahlungskosten),
- sonstige Maßnahmen zur Vermeidung der Kündigung unmöglich und unzumutbar sind (Eingliederungsmanagement, § 84 SGB IV, anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, Überbrückung durch Aushilfskräfte) und
- die Einzelfallbetrachtung ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung dem Interesse an dem Fortbestand des Arbeitnehmers an dem Arbeitsverhältnis überwiegt.

Keine personenbedingten Kündigungsgründe sind das Alter des Arbeitnehmers, Wehr- oder Zivildienstzeiten, Ehrenämter oder politische Mandate.

Eine personenbedingte Kündigung erfordert in der Regel keine vorherige Abmahnung, da der Arbeitnehmer die Störungsursache grundsätzlich nicht durch eine Verhaltensänderung beseitigen kann.

➤ Verhaltensbedingte Kündigungsgründe

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn ein **Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten** vorliegt, der eine konkrete Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses verursacht.

Derartige Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sind u. a.: Schlechtleistung, gegen den Arbeitgeber gerichtete Straftaten wie Diebstahl oder Unterschlagung, Missbrauch der Lohnfortzahlung, Mitnahme von Arbeitsgeräten, Manipulation der Arbeitszeiterfassung, Beleidigung und Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten etc., unberechtigte Arbeitsverweigerung, verbotene Nebentätigkeit, unentschuldigtes Fehlen, häufiges Zuspätkommen, unbefugter Urlaubsantritt oder Überziehung von Urlaub, Treuepflichtverletzungen, Geheimnisverrat, alkoholbedingte Arbeitsmängel (sofern kein Alkoholismus vorliegt), Nichtmitteilung oder nicht unverzügliche Mitteilung von Krankheit, unerlaubte Telefonnutzung für Ferngespräche, Verstöße gegen die betriebliche Ordnung (Rauchen in gefährdeten Arbeitsbereichen) und vielfache Lohnpfändung, wenn durch den Arbeitsaufwand die Lohnbuchhaltung gestört wird. Keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe sind das außerbetriebliche Verhalten des Arbeitnehmers, sofern das Arbeitsverhältnis dadurch nicht konkret gestört wird, und der Abkehrwille, d. h. der Arbeitnehmer hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen.

Auch die verhaltensbedingte Kündigung muss verhältnismäßig sein und das mildeste Mittel darstellen. Nach ständiger Rechtsprechung ist bei verhaltensbedingter Kündigung vor Ausspruch der Kündigung grundsätzlich mindestens eine **Abmahnung erforderlich**. Sie ist in der Regel nur dann entbehrlich, wenn das Fehlverhalten so schwerwiegend war, dass das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber bereits durch den einmaligen Vorfall zerstört ist, der Arbeitnehmer nicht erwarten konnte, dass der Arbeitgeber sein Verhalten dulden würde bzw. wenn der Arbeitnehmer unmissverständlich erklärt, dass er sein Verhalten nicht ändern wolle. Die Abmahnung muss inhaltlich das beanstandete Verhalten genau bezeichnen (Rügefunktion) und eine Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall enthalten (Warnfunktion).

Vor der verhaltensbedingten Kündigung muss zudem eine **Einzelfallbetrachtung** stattfinden. Darin sind die Besonderheiten des entsprechenden Kündigungssachverhalts zu würdigen (z.B. Häufigkeit und Schwere der Vertragsverstöße) und die Sozialdaten des Arbeitnehmers (z.B. Betriebszugehörigkeit) mit den gegenseitigen Interessen abzuwägen.

➤ Betriebsbedingte Gründe

Die betriebsbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die dringenden betrieblichen Erfordernisse stellen auf Faktoren ab, die ihre Ursache in der betrieblichen Sphäre haben. Grundlage der Kündigung kann daher nur eine unternehmerische Entscheidung sein. Hierbei gilt das Prinzip der **freien Unternehmerentscheidung**, d. h. dass es dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, den Betrieb aus beliebigen Gründen so umzugestalten, dass es zum Wegfall von Arbeitsplätzen kommt. Das Arbeitsgericht darf die unternehmerische Entscheidung nicht auf ihre Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit hin untersuchen.

Innerbetriebliche (z. B. Verlagerung von Produktionen ins Ausland, notwendige Rationalisierung, Stilllegung eines Betriebsteils) und außerbetriebliche Umstände (z. B. Umsatzrückgang, Ausbleiben von Krediten) müssen zur Folge haben, dass die Erforderlichkeit einer Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers entfällt. An der Voraussetzung der dringenden Erforderlichkeit kann es jedoch fehlen, wenn es für den Betrieb weniger harte Maßnahmen (zum Beispiel Abbau von Überstunden oder Einführung von Kurzarbeit) gibt.

Da für die betriebsbedingte Kündigung auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gilt, ist zudem zu prüfen, ob nicht die Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen freien vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz - ggf. nach zumutbarer Umschulung oder Änderung der Arbeitsbedingungen (Vorrang der Änderungskündigung) - in Betracht kommt.

Bei der betriebsbedingten Kündigung sind soziale Gesichtspunkte (Sozialauswahl) zu beachten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber anhand bestimmter Kriterien aus einem vergleichbaren Arbeitnehmerkreis denjenigen Arbeitnehmer auswählen muss, der am wenigsten schützenswert ist.

Die **Sozialauswahl** ist auf folgende Kriterien beschränkt:

- Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

Die Sozialauswahl vollzieht sich in drei Schritten. Zunächst werden vergleichbare Arbeitnehmer zusammengestellt, dann wird die Auswahlentscheidung nach o. g. Kriterien getroffen. Sodann muss der Arbeitgeber prüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer in die Sozialauswahl überhaupt mit einzubeziehen sind. In die soziale Auswahl sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im betrieblichen Interesse liegt und deren Kündigung gesetzlich ausgeschlossen ist (Eltern in der Erziehungszeit etc.). Die Sozialauswahl findet betriebsbezogen statt. Andere Betriebe eines Unternehmens werden grundsätzlich nicht einbezogen.

Der aus betriebsbedingten Gründen gekündigte Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine **Abfindung**, wenn

- der Arbeitgeber ihn in der Kündigungserklärung darauf hingewiesen hat, dass zum einen die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und zum anderen der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist für die Kündigungsschutzklage Abfindung beanspruchen kann und
- der Arbeitnehmer daraufhin die Klagefrist verstreichen lässt.

Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, vgl. § 1 a Kündigungsschutzgesetz.

V. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Es kann eine außerordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten bzw. ausnahmsweise auch bei personenbedingten Gründen (außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit bei Unkündbarkeit) ausgesprochen werden. Voraussetzung ist, dass Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Parteien (wichtiger Grund) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Die Arbeitsgerichte stellen hohe Anforderungen an den wichtigen Grund. Berücksichtigt werden muss, dass Zweck der Kündigung nicht die Sanktion der Vertragspflichtverletzung ist, sondern vielmehr die Vermeidung weiterer erheblicher Pflichtverletzungen in der Zukunft.

Ausnahmsweise kann der Verdacht einer Straftat den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen, wenn sich die Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen stützen, die geeignet sind das Vertrauen des Arbeitgebers in seinem Arbeitnehmer nachhaltig zu stören. Vor Ausspruch einer solchen Kündigung ist der Arbeitnehmer zu hören und der Arbeitgeber muss alle ihm zumutbaren Maßnahmen zur Aufklärung ergriffen haben.

Die Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen, § 626 Abs. 2 BGB. Grundsätzlich ist eine Abmahnung bei einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung auszusprechen, sie kann jedoch im Einzelfall (Art und Schwere des Kündigungsgrundes) entbehrlich sein. Außer bei einem Berufsbildungsverhältnis muss bei Ausspruch der Kündigung diese nicht begründet werden. Die Kündigungsgründe müssen jedoch dem Arbeitnehmer auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden.

VI. Hinweis- und Freistellungspflichten des Arbeitgebers bei Kündigung

Gem. § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III obliegen dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses Aufklärungspflichten:

- Frühzeitige Information des Arbeitnehmers über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Arbeitsplatzsuche
- Frühzeitige Information des Arbeitnehmers über Meldepflicht bei der Arbeitsagentur (Dokumentation sinnvoll, da bei Verspätung eine Sperrzeit möglich ist und ggf. Schadensersatzansprüche gegen Arbeitgeber entstehen können § 37b SGB III)
- Freistellung des Arbeitnehmers zur Stellensuche (feste Vorgaben zu Zeit und Umfang bestehen nicht)
- Ermöglichung Teilnahme an Qualifizierung

VII. Arbeitnehmerrechte

Der gekündigte Arbeitnehmer kann die Unwirksamkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Es gilt eine Frist von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, unabhängig davon, ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt und womit er die Unwirksamkeit der Kündigung begründet, § 4 KSchG.

Der Arbeitnehmer kann zudem innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigungserklärung Einspruch beim Betriebsrat einlegen.

Stand: Dezember 2017