

**ARBEITSRECHT**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

Die wichtigste Art der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber.

Inhalt:

Form der Kündigung	1
Kündigung durch Vertreter	2
Zugang der Kündigung	2
Kündigungsarten: ordentliche und außerordentliche Kündigung	3
Die ordentliche (= fristgemäße) Kündigung	3
Kündigungsgründe	6
Die außerordentliche (= fristlose) Kündigung	9
Kündigungsschutz besonderer Personengruppen	10
Mutterschutz	10
Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub)	10
Schwerbehinderte	11
Betriebsverfassungsrechtliche Amtsträger	12
Wehrdienst, Zivildienst	12
Anhörung des Betriebsrates	12
Einheitliche Klagfrist von 3 Wochen	12
Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13

Form der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag (ebenfalls die Befristung von Arbeitsverhältnissen) bedarf zu ihrer Wirksamkeit stets der Schriftform, § 623 BGB. Die Missachtung der Schriftform führt somit zur Unwirksamkeit der Erklärungen. Das Schriftformerfordernis gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Missachtung der Schriftform führt grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Erklärungen.

Schriftform bedeutet, dass die Kündigung eigenhändig durch Unterschrift des Kündigenden bzw. seines Vertreters unterzeichnet sein muss. Die bloße Kopie eines unterzeichneten Schriftstücks oder eine eingescannte Unterschrift reichen nicht aus. Die Schriftform kann durch eine notarielle Beurkundung ersetzt werden, nicht aber durch eine digital erstellte Signatur. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, bei der Übergabe des Kündigungsschreibens eine Empfangsquittung zu fordern.



Kündigung durch Vertreter

Die Kündigung kann auch durch einen Vertreter des Arbeitgebers erklärt werden. Sie ist jedoch grundsätzlich unwirksam, wenn ein Bevollmächtigter keine urschriftliche Vollmachtsurkunde vorlegt und der Kündigungsempfänger die Kündigung aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist. Im Falle einer Kündigung auf dem Postweg sollte daher die Vollmachtsurkunde im Original mitgeschickt werden.

Ausnahmsweise ist eine Zurückweisung ausgeschlossen, wenn der Vertretene den Erklärungsgegner von der Vollmacht ausdrücklich oder konkludent in Kenntnis gesetzt hat. Ausreichend ist, dass der Vertreter eine gegenüber den Arbeitnehmern publizierte Stellung bekleidet, mit der üblicherweise eine entsprechende Vollmacht verbunden ist.

Organe juristischer Personen (z.B. GmbH-Geschäftsführer und AG-Vorstand) sowie persönlich haftende Gesellschafter von OHG und KG müssen ihre Vertretungsberechtigung nicht durch eine Urkunde nachweisen, da ihre Vertretungsmacht dem Handelsregister entnehmbar ist. GbR-Geschäftsführer und Stiftungsorgane müssen aus diesem Grunde hingegen eine Urkunde vorlegen.

Zugang der Kündigung

Die Kündigung wird wirksam, wenn sie dem Kündigungsgegner zugeht.

Die schriftliche Kündigung ist zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Kündigungsgegners gelangt ist, dass damit zu rechnen ist, dass dieser von ihr Kenntnis nehmen konnte. Wird das Kündigungsschreiben bei der Übersendung durch die Post in den Wohnungsbriefkasten eingeworfen, so geht es in dem Zeitpunkt zu, in dem mit einer Leerung zu rechnen ist.

Übergibt der Postbote die Kündigung einem Familienangehörigen oder der Lebensgefährtin, so geht die Kündigung mit der Annahme des Briefes durch diese Personen zu, auch wenn es im Einzelfall nicht an den Arbeitnehmer weitergeleitet wird.

Die Kündigung geht auch dann zu, wenn sich der Arbeitnehmer wegen Urlaubs, Umzugs, Krankheit oder Kur nicht an seinem gewöhnlichen Aufenthaltsort befindet.

Wird die Kündigung per Einschreiben übersandt, geht sie erst mit der Aushändigung durch die Post zu, nicht schon mit der Hinterlassung eines Benachrichtigungszettels. Wenn der Adressat die Kündigung absichtlich nicht auf dem Postamt abholt, um den Zugang zu verhindern, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Kündigung im Zeitpunkt der Annahmeverweigerung zugegangen – wenn die Annahmeverweigerung nachweisbar ist.



Kündigungsarten: ordentliche und außerordentliche Kündigung

Die ordentliche (= fristgemäße) Kündigung

Voraussetzungen für die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung:

Für alle Arbeitgeber sowie für den Arbeitnehmer: Einhaltung der Kündigungsfristen

Gemäß § 622 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, und zwar sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber.

Beachte:

Die Vertragsparteien können, wenn der Arbeitnehmer zur Aushilfe eingestellt ist, einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist als die gesetzlich geregelte 4-Wochen-Frist vereinbaren, § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB. Zulässig ist die Verkürzung der Kündigungsfrist bis auf Null. Die kürzere Kündigungsfrist gilt dann sowohl für die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Aber:

Wird das Aushilfsarbeitsverhältnis über drei Monate hinaus fortgesetzt, gilt nicht mehr die einzelvertraglich vereinbarte kürzere Kündigungsfrist, sondern die gesetzlich geregelte 4-Wochen-Frist.

Haben die Vertragsparteien eine Probezeit vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, und zwar sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer, § 622 Abs. 3 BGB. Mit der abgekürzten Frist kann letztmals am letzten Tag der vereinbarten Probezeit gekündigt werden, auch wenn das Ende der Kündigungsfrist erst nach diesem Zeitpunkt liegt. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.

Die Vertragsparteien können, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um einen Kleinbetrieb handelt, der nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, den Kündigungstermin (15. oder Monatsende) einzelvertraglich abbedingen; die Kündigungsfrist von vier Wochen darf allerdings nicht unterschritten werden, § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BGB. Wird der Kündigungstermin abbedungen, kann z. B. am Montag, den 11. Oktober, zum Montag, den 8. November, gekündigt werden.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten („nicht mehr als 20 Arbeitnehmer“) werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt, § 622 Abs. 5 Satz 2 BGB.

Ist der Arbeitnehmer mehr als zwei Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt, gelten für eine Kündigung durch den Arbeitgeber folgende in § 622 Abs. 2 BGB geregelten Kündigungsfristen:

- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 2 Jahren besteht: Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens fünf Jahren besteht: Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 8 Jahren besteht: Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 10 Jahren besteht: Kündigungsfrist von vier Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 12 Jahren besteht: Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 15 Jahre besteht: Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- wenn der Arbeitsvertrag seit mindestens 20 Jahren besteht: Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB dürfen nicht durch einzelvertragliche Vereinbarungen verkürzt werden. Auch Kleinbetriebe, die nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, dürfen die verlängerten Kündigungsfristen nicht durch einzelvertragliche Vereinbarung verkürzen.

Für den Arbeitnehmer gilt, auch wenn er länger als zwei Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist, die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von vier Wochen.

Zulässig ist es allerdings, einzelvertraglich längere als die gesetzlich geregelten Kündigungsfristen zu vereinbaren, § 622 Abs. 5 Satz 3 BGB. Derartige längere Kündigungsfristen können sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer vereinbart werden.

Beachte:

Die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als die Frist für die Arbeitgeberkündigung, § 622 Abs. 6 BGB. Die Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer ist nicht schrankenlos zulässig. Jedenfalls zulässig ist eine Kündigungsfrist von einem Jahr.

Verbot willkürlicher Kündigung auch beim Kleinunternehmer = Betrieben mit fünf (ab 01.01.2004 zehn) oder weniger Arbeitnehmern

In vorgenannten Kleinbetrieben ist das Kündigungsschutzgesetz (mit Ausnahme der Klagefrist von drei Wochen, siehe hierzu unter V.) nicht anwendbar. Gleichwohl darf der Arbeitgeber nicht etwa „nach Lust und Laune“ kündigen.

Eine ersichtlich willkürliche Kündigung könnte durch Feststellungsklage beim Arbeitsgericht für unwirksam erklärt werden. Beispielsweise, wenn ein zuverlässiger Arbeitnehmer völlig grundlos gekündigt und darauf ein neuer Arbeitnehmer eingestellt wird. Bei betrieblich bedingten Kündigungen



darf nicht der sozial am meisten schutzwürdige Arbeitnehmer gekündigt werden. Eine soziale Auswahl (s. u. Pkt. III c (3) erläutert) ist aber nicht erforderlich.

Kündigungsschutzgesetz

§ 23 KSchG definiert, ab welcher Betriebsgröße das Kündigungsschutzgesetz gilt. § 23 KSchG knüpft dabei an die Anzahl der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an, wobei Teilzeitkräfte nach dem unten genannten Schlüssel einbezogen werden. Bis zum 31.12.2003 lag die Anwendungsschwelle bei mehr als fünf Arbeitnehmern. Gilt das Kündigungsschutzgesetz, so kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht, nur dann wirksam gekündigt werden, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt, §§ 1, 23 KSchG. In einem Betrieb mit genau fünf Arbeitnehmern findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.

Mit der Neuregelung des § 23 KSchG zum 01.01.2004 wurde der Schwellenwert auf mehr als zehn Arbeitnehmer erhöht, allerdings bleibt (zunächst) ein bisher bestehender Kündigungsschutz erhalten. Ein Betrieb mit maximal fünf Arbeitnehmern zum Stand 31.12.2003 kann seit dem 01.01.2004 die Zahl der Arbeitnehmer auf maximal zehn erhöhen, ohne damit die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auszulösen. Hingegen bleibt der Kündigungsschutz in Betrieben, die zum 31.12.2003 regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigten, erhalten.

Damit gewährleistet der Gesetzgeber die Beachtung eines gewissen Bestandsschutzes der Arbeitnehmer. Um den erhofften Abbau von Hemmnissen für die Neueinstellung von Arbeitnehmern nicht zu gefährden, zählen bis zur Erreichung einer Personalstärke von maximal 10,00 Mitarbeitern die ggf. neu eingestellten Arbeitnehmer 6, 7, 8, 9 und 10 bei der Ermittlung des Schwellenwertes nicht mit. Hierdurch wird der Bestandsschutz in gewisser Weise eingeschränkt.

Zur Erläuterung:

In Betrieben mit regelmäßig *maximal* 5,00 Arbeitnehmern zum 31.12.2003 galt das KSchG nicht, es können seit 01.01.2004 weitere Arbeitnehmer eingestellt werden. Das Kündigungsschutzgesetz greift dann erst bei Überschreitung der Zahl von 10,00 Arbeitnehmern.

In einem Betrieb mit Stand 31.12.2003 regelmäßig 5,25 Arbeitnehmern (vier Vollzeitkräfte, je eine Teilzeitkraft, die laut § 23 Abs. 1 KSchG als 0,5 und 0,75 zählen) fand das Kündigungsschutzgesetz bereits Anwendung. Wäre in diesem Betrieb z.B. eine der Vollzeitkräfte in Altersrente gegangen und keine Ersatzkraft eingestellt worden, wäre die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes bei nun nur noch 4,25 Arbeitnehmern entfallen. Dieser Umstand soll nach der Neuregelung ab 01.01.2004 durch eine Neueinstellung ab 01.01.2004 nicht angetastet werden.

Wenn der vorgenannte Betrieb im Januar 2004 zu den 5,25 Arbeitnehmern noch eine weitere Vollzeitkraft einstellt, hat er nun 6,25 Arbeitnehmer. Dabei erlangt auf Grund der Neuregelung der neue Arbeitnehmer auch nach sechs Monaten keinen Kündigungsschutz. Hingegen können sich die alten Arbeitnehmer weiter auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Falls nun jedoch AN 1 (z.B.) in Altersrente geht, entfällt gemäß § 23 Absatz 1, Satz 3 (neuer Fassung) KSchG auch für die Alt-Belegschaft die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes! Denn eingedenk des vorangegangenen Beispiels wäre bei einem Ausscheiden des AN 1 schon vor dem 31.12.2003 die Anwendung des KSchG auch entfallen!



Feststellung der Arbeitnehmerzahl („seit 01.01.2004: zehn Arbeitnehmer“)

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten werden nicht mitgerechnet, § 23 Abs. 1 KSchG.

Beachte:

Bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist nicht auf die Anzahl der Beschäftigten zum Kündigungszeitpunkt abzustellen; maßgeblich ist vielmehr die Zahl der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Kündigungsgründe

Personenbedingte Gründe zur Kündigung

Personenbedingte Kündigungsgründe sind solche, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhen.

Beispiele:

- mangelnde körperliche und geistige Eignung
- fortgeschrittenes Alter und dadurch bedingte Abnahme der Leistungsfähigkeit
- Krankheit

Beachte:

Krankheit berechtigt nur bei Vorliegen folgender Voraussetzungen zur Kündigung:

- der Arbeitnehmer war langanhaltend erkrankt oder häufig über kurze Zeiträume hinweg erkrankt,
- negative Gesundheitsprognose: die Wiederherstellung des langanhaltend erkrankten Arbeitnehmers ist nicht abzusehen bzw. es ist bei dem oft kurzerkrankten Arbeitnehmer auch zukünftig mit häufigen Fehlzeiten zu rechnen,
- erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch bereits entstandene und noch zu erwartende Fehlzeiten,
- eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers mit denjenigen des Arbeitnehmers führt zu der Feststellung, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist.

Verhaltensbedingte Gründe zur Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe sind solche, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen.

Beispiele:

- mangelhafte Arbeitsleistung
- Arbeitsverweigerung
- mehrfache Unpünktlichkeit
- Pausenüberschreitung
- Urlaubsüberschreitung
- Unterlassung der rechtzeitigen Anzeige von Erkrankungen
- anderweitige Arbeitsleistung während der Arbeitsunfähigkeit
- Nichtbeachtung betrieblicher Rauch- und Alkoholverbote

Beachte:

Vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist in der Regel eine Abmahnung erforderlich.

Zur Abmahnung:

Derjenige Sachverhalt, der Anlass für die Abmahnung war, kann nicht eine spätere Kündigung rechtfertigen. Der Kündigung muss allerdings ein Verhalten des Arbeitnehmers zugrunde liegen, das vergleichbar ist mit dem abgemahnten Verhalten.

Eine Abmahnung wird nach etwa zwei bis drei Jahren wirkungslos, bei schweren Verfehlungen nach etwa fünf bis sechs Jahren.

Betriebsbedingte Gründe zur Kündigung

Betriebsbedingte Kündigungsgründe sind solche, die durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, bedingt sind.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur unter folgenden Voraussetzungen gerechtfertigt:

- dringende betriebliche Erfordernisse

Beispiele:

- Umsatz- und Produktionsrückgang wegen Auftragsmangels
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Betriebseinschränkung
- Betriebsstillegung
- Änderung des Produktionsablaufs bzw. der Arbeitsmethoden
- keine Versetzungs- und Umschulungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer
- ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte seitens des Arbeitgebers bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers (Treffen einer sozialen Auswahl), § 1 Abs. 3 KSchG

zur sozialen Auswahl:

In die soziale Auswahl sind alle vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Die Vergleichbarkeit richtet sich vor allem nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und nach der ausgeübten Tätigkeit.

weiter zur sozialen Auswahl:



Unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern ist derjenige zu entlassen, der des geringsten Schutzes bedarf. Zu berücksichtigen sind bei der Beurteilung der Schutzwürdigkeit die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die eventuelle Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Beachte:

In die soziale Auswahl sind solche Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, - insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes – im berechtigten Interesse liegt. Damit soll es in größerem Umfang möglich werden, auch bei umfangreichen Personalreduzierungen die Leistungsfähigkeit des Betriebes zu erhalten.

Die Angabe des (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten) Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben ist nicht erforderlich, um der Kündigung Wirksamkeit zu verleihen (Ausnahme: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag regeln, dass die Angabe des Kündigungsgrundes Wirksamkeitsvoraussetzung ist). Allerdings hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe – nicht notwendigerweise schriftlich (Ausnahme: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag regeln, dass ein Anspruch auf schriftliche Mitteilung besteht) – mitzuteilen, die zu der Kündigung geführt haben.

Wahlrecht des Arbeitgebers, bei betriebsbedingter Kündigung auf Abfindungsanspruch hinzuweisen

Nach dem zum 1.1.2004 neu eingefügten § 1a KSchG kann der Arbeitgeber den AN in der Kündigung auf einen Abfindungsanspruch hinweisen, der mit dem Ablauf der Kündigungsfrist entsteht, wenn er nicht bis zum Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist schriftlich Klage auf Feststellung vor dem Arbeitsgericht erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs ist, dass

- die Kündigung auf betriebliche Gründe gestützt ist,
- das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dem Kündigungsschreiben darauf hingewiesen hat, dass die Kündigung betriebsbedingt erfolgt ist und er bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann und
- der Arbeitnehmer die Klagefrist hat verstreichen lassen.

Mit dem Abfindungsanspruch kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Klageverzicht schmackhaft machen.

Gesetzlich geregelt ist auch die Höhe des Abfindungsanspruchs. Sie beträgt 0,5 Monatsbruttoverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.



Die außerordentliche (= fristlose) Kündigung

Voraussetzungen für die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung:

Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes

Ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien dem Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar machen.

Wichtige Kündigungsgründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber:

- Arbeitsverweigerung
- unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes
- häufige Unpünktlichkeit
- grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern
- eigenmächtiger Urlaubsantritt
- Drohung des Arbeitnehmers, er werde krank, wenn der Arbeitgeber ein unberechtigtes Verlangen des Arbeitnehmers nicht erfüllt
- Straftaten gegen den Arbeitgeber (Untreue, Betrug, Diebstahl, Körperverletzung)
- tätliche Auseinandersetzungen im Betrieb

Kein wichtiger Kündigungsgrund für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber:

- Betriebsveräußerung bzw. Betriebsstilllegung

Beachte:

Vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung ist in der Regel eine Abmahnung erforderlich. Die Abmahnung ist ausnahmsweise entbehrlich bei besonders schweren Verstößen gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (z.B. Diebstahl, Tötlichkeiten, ca. einmonatiges unentschuldigtes Fehlen).

Die Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben ist nicht erforderlich, um der Kündigung Wirksamkeit zu verleihen (Ausnahme: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag regeln, dass die Angabe des Kündigungsgrundes Wirksamkeitsvoraussetzung ist). Allerdings hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe schriftlich mitzuteilen, die zu der Kündigung geführt haben, § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB.

Kündigung innerhalb von 2 Wochen

Liegt ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund vor, so kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen aussprechen, § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB. Die Versäumnis dieser Frist führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Die 2-Wochen-Frist beginnt nach dem Tage, an dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB. Hat z. B. der Arbeitgeber am Dienstag, den 18. September, von den maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, beginnt die Frist am Mittwoch, den 19. September, und endet am Dienstag, den 2. Oktober um 24:00 Uhr. Bei



eigenmächtigem Urlaubsantritt beginnt die 2-Wochen-Frist mit der Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Urlaub. Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer innerhalb der 2-Wochen-Frist zugehen.

Kündigungsschutz besonderer Personengruppen

Mutterschutz

Einer Frau darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht (ordentlich oder außerordentlich) gekündigt werden, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird, § 9 Abs. 1 Satz 1 MutterschutzG (MuSchG).

In besonderen Fällen (z. B. Betriebsstilllegung) kann die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (in Berlin: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit, Turmstraße 21, 10559 Berlin, Telefon: 902545 - 0) auf Antrag des Arbeitgebers die Kündigung für zulässig erklären, § 9 Abs. 3 MuSchG. Die Zustimmung muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.

Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erklärt werden, § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG.

Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub)

Mit der Neufassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) von 2015 können beide Eltern schriftlich Elternzeit beim Arbeitgeber für ab 01.01.2015 geborene Kinder beantragen. Für früher geborene Kinder gilt nach den Übergangsvorschriften noch das BErzGG.

Die Dauer der Elternzeit beträgt maximal drei Jahre.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, nicht (ordentlich oder außerordentlich) kündigen; der Kündigungsschutz beginnt allerdings höchstens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten und vollendeten achten Lebensjahr des Kindes, § 18 Abs. 1 BEEG. Er dauert so lange an, wie die Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Verlangt also z. B. der Arbeitnehmer fünf Wochen vor Beginn der Elternzeit eben diesen, ist eine 5 1/2 Wochen vor Beginn der Elternzeit ausgesprochene Kündigung wirksam, da der besondere Kündigungsschutz erst ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, beginnt.

Verlangt der Arbeitnehmer neun Wochen vor Beginn der Elternzeit eben diesen, ist eine 8 1/2 Wochen vor Beginn der Elternzeit ausgesprochene Kündigung wirksam, da der besondere Kündigungsschutz frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit eingreift. Kündigungsschutz besteht also dann nicht,



wenn der Arbeitnehmer zwar Elternzeit verlangt, er dieses Verlangen aber mehr als acht Wochen vor Beginn der Elternzeit äußert.

Zudem ist eine Kündigung in Sonderfällen möglich, insbesondere bei Betriebsstilllegung, der Ablehnung eines Weiterbeschäftigungsangebots durch den Arbeitnehmer bei Verlagerung des Betriebs, Existenzgefährdung des Arbeitgebers oder besonders schweren Vertragsverletzungen oder wenn es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit v. 3.1.2007, Bundesanzeiger 2007 Nr. 5 S. 247.)

In diesen besonderen Fällen (z. B. Betriebsstilllegung) kann die zuständige oberste Landesbehörde (in Berlin: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit, LAGetSi) Turmstraße 21, 10559 Berlin, Telefon: 902545 - 0) auf Antrag des Arbeitgebers die Kündigung für zulässig erklären, § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BEEG. Die Zustimmung muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.

Der Kündigungsschutz endet mit der Elternzeit.

Schwerbehinderte

Die (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung eines Schwerbehinderten bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (in Berlin: Landesamt für Gesundheit und Soziales, Hauptfürsorgestelle, Sächsische Straße 28, 10707 Berlin(Wilmersdorf), Telefon: 90229-0), § 85 SGB IX (früher § 15 Schwerbehindertengesetz).

Von dem besonderen Kündigungsschutz sind gemäß § 90 SGB IX ausgenommen:

- Schwerbehinderte, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate besteht
- Schwerbehinderte, die auf Behindertenstellen in Behindertenwerkstätten beschäftigt werden, die vorwiegend karitativ tätig sind, die zu ihrer eigenen Heilung tätig werden, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen teilnehmen, die gemeinnützige Arbeit gemäß § 19 BundessozialhilfeG verrichten,
- Schwerbehinderte, die aus Witterungsgründen entlassen werden, sofern ihre Wiedereinstellung bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist
- Schwerbehinderte, die das 58. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen aufgrund eines Sozialplanes haben

Die vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist in diesen Fällen also nicht erforderlich.



Betriebsverfassungsrechtliche Amtsträger

Die ordentliche Kündigung gegenüber Mitgliedern eines Betriebsrates bzw. einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie gegenüber deren Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerbern ist unzulässig, § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG.

Die außerordentliche Kündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern bzw. gegenüber Mitgliedern einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie gegenüber deren Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerbern ist zulässig, wenn ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorliegt und der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hat oder die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist, § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG i. V. m. § 103 Betriebsverfassungsg (BetrVG). Die Zustimmung des Betriebsrats muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.

Wehrdienst, Zivildienst

Von der Zustellung des Einberufungsbescheids bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht ordentlich kündigen, § 2 Abs. 1 ArbeitsplatzschutzG (ArbPLSchG). Dieser Sonderkündigungsschutz hat auch nach der durch die Neufassung des Wehrpflichtgesetzes (WPfLG) vom 15.8.2011 (BGBl. I 1730) erfolgten Aussetzung der Pflichtdienste weiterhin Bedeutung, da § 56 WPfLG den Sonderkündigungsschutz des § 2 ArbPLSchG auf den freiwilligen Grundwehrdienst für anwendbar erklärt.

Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ist allerdings zulässig, § 2 Abs. 3 ArbPLSchG.

Anhörung des Betriebsrates

Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser zwingend vor Ausspruch der Kündigung angehört und über sämtliche Kündigungsgründe informiert werden, § 102 BetrVG. Daher ist ein späteres Nachschieben von Kündigungsgründen nicht zulässig, wenn diese Gründe dem Betriebsrat nicht vorgelegen haben! Es ist eine Anhörungsfrist von *einer Woche* (bei außerordentlichen Kündigungen *drei Tagen*) einzuhalten. Erst danach kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung ist *unwirksam*.

Einheitliche Klagefrist von 3 Wochen

Ab 1.1.2004 gilt jede Kündigung - ordentliche und außerordentliche, auch in Kleinbetrieben mit 10 oder weniger Arbeitnehmern bzw. bei Arbeitnehmern, deren (Probe-)Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate besteht - als rechtswirksam, wenn sie nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung gerichtlich angefochten wird. Zudem ist unerheblich, auf welchen Grund die behauptete Unwirksamkeit der Kündigung gestützt wird (fehlender Klagegrund, besonderer Kündigungsschutz, unterbliebene Anhörung des Betriebsrats, etc.).



Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Damit eine Vermittlung in eine neue Arbeit schon frühzeitig beginnen kann, müssen sich Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2003 frühzeitig arbeitsuchend melden. Dies ist in den „Gesetzen zur modernen Dienstleistung vom Arbeitsmarkt“ – besser bekannt als sog. „Hartz-Gesetze“ – geregelt. Die mit § 38 Absatz 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III) eingeführte Meldepflicht gilt für alle Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli 2003 von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag Kenntnis erhalten. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht vermindert das spätere Arbeitslosengeld des Arbeitnehmers.

Gleichzeitig wurden die Arbeitgeberpflichten gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III dahingehend erweitert, dass sie den Arbeitnehmer frühzeitig über ihre unverzüglichen Meldepflichten zu informieren haben. Die Aufklärungspflicht umfasst im Einzelnen:

- Frühzeitige Information der Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.
- Frühzeitige Information der Arbeitnehmer über die Verpflichtung, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden.
- Freistellung der Arbeitnehmer, bei denen das Beschäftigungsverhältnis endet, zur Beschäftigungssuche und Meldung beim Arbeitsamt. Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber freistellen muss, ist ungeklärt und wird sich nur anhand des Einzelfalls bestimmen lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber auch bislang schon verpflichtet war, den Arbeitnehmer nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung freizustellen (§ 629 Bürgerliches Gesetzbuch). Feste Vorgaben zu Zeit und Umfang sowie zur Vergütungspflicht während der Freistellung zur Stellensuche bestehen nach wie vor nicht.
- Ermöglichung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für den vorgenannten Personenkreis.

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 14447.