



Industrie- und Handelskammer  
zu Dortmund

## **Merkblatt "Kündigungsgründe, Kündigungsfristen und Kündigungsschutz"**

**Ansprechpartner:** Ass. Jost Leuchtenberg, [j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de](mailto:j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de) (Stand: März 2025)

### **1 Allgemeines**

Stellen sich bei einem Arbeitsverhältnis Störungen ein, fragt sich der Arbeitgeber (im Folgenden kurz „AG“) regelmäßig, wie er darauf reagieren kann. Die Kündigung des Arbeitsvertrags ist das „schärfste Schwert“ in der Hand des AG. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung verlangt daher, dass sie nur letztes Mittel sein darf (sog. ultima-ratio-Prinzip). Zuvor muss der AG versuchen, andere geeignete und weniger einschneidende Maßnahmen zu ergreifen. Dabei muss stets eine Abwägung zwischen den Interessen des AG und denjenigen des Arbeitnehmers (im Folgenden kurz „AN“) vorgenommen werden. Eine Möglichkeit, den AN – ggf. auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen – weiter zu beschäftigen, muss jedenfalls wahrgenommen werden. Zu beachten sind auch die Kündigungsschutzbestimmungen zugunsten bestimmter Gruppen von AN (z.B. Schwangere, Mütter, Schwerbehinderte). Eine Kündigung muss **schriftlich** erfolgen, um wirksam zu sein. Zudem hat der AN grundsätzlich auch einen Anspruch darauf, dass ihm der Grund für die Kündigung mitgeteilt wird, um feststellen zu können, ob diese rechtmäßig erfolgt ist. Unternehmen, die vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erfasst werden, unterliegen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen strengeren Voraussetzungen als Kleinunternehmen. AN in Unternehmen, für die das KSchG keine Anwendung findet, können sich gegen eine Kündigung erfolgreich nur bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist bzw. nur unter dem Aspekt eines Verstoßes gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben wehren.

### **2 Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

Das KSchG gilt, wenn ein Betrieb eine bestimmte Anzahl AN beschäftigt und der zu kündigende AN länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war. Bis zum 31. Dezember 2003 war das KSchG auf alle Betriebe anwendbar, die mehr als fünf AN beschäftigten. Seit dem 1. Januar 2004 gilt das KSchG in Betrieben mit zehn oder weniger AN nicht für diejenigen Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2004 eingestellt werden. In diesem Fall greift das Kündigungsschutzgesetz also erst ab 10,25 Mitarbeitern. Für die bereits zuvor beschäftigten AN verbleibt es beim bisherigen Recht. Allerdings besteht der Kündigungsschutz nur so lange, wie die Anzahl der „Altarbeitnehmer“ den Schwellenwert von „5“ noch überschreitet. Auszubildende bleiben bei der Zahl der AN unberücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte – zu denen auch Minijobber gehören – werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in die Berechnung einbezogen: Bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5; bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75. Aushilfskräfte werden also nur dann eingerechnet, wenn sie regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden; reine Vertretungsfälle zählen nicht hinzu.

### **3 Soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung**

Zweck des KSchG ist es, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern. Eine Kündigung ist in jedem Fall sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegen die Auswahlrichtlinie nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz (BVG) verstößt, der AN an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb weiterbeschäftigt werden kann oder die Weiterbeschäftigung des AN nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der AN sein Einverständnis hiermit erklärt sowie der Betriebsrat der Kündigung aufgrund des Vorliegens

eines dieser Gründe innerhalb einer Woche schriftlich widerspricht. Darüber hinaus ist eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch

- in der Person (= personenbedingte Kündigung) oder
- im Verhalten des AN liegende Gründe (= verhaltensbedingte Kündigung) oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse (= betriebsbedingte Kündigung) bedingt ist.

Diese Gründe müssen so erheblich sein, dass die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach umfassender Einzelfall-Interessenabwägung billigenwert und angemessen erscheint.

### **a) Personenbedingte Kündigungsgründe**

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der AN objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, wenn er also die Fähigkeit oder Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung verloren hat. Ein Verschulden des AN ist nicht erforderlich. In Betracht kommen hier etwa:

- fehlende Arbeitserlaubnis
- fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse)
- Arbeitsverhinderung wegen Haft
- Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (Führerschein/Pilotenschein).

Auch eine Krankheit kann ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein. Eine Kündigung wegen Krankheit – sog. krankheitsbedingte Kündigung – sollte jedoch stets eine (seltene!) Ausnahme darstellen, da sie in aller Regel juristisch nur sehr schwer durchzusetzen ist. Sie ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Zukunftsprognose vorliegt und dem AG nicht mehr zugemutet werden kann, die von der Krankheit ausgehenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (zum Beispiel Störung des Arbeitsablaufs, wirtschaftliche Belastung) noch länger hinzunehmen. Vor einer Kündigung wegen Krankheit ist jedoch immer zu überprüfen, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung, auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, besteht, wenn auch eventuell zu schlechteren Bedingungen (Grundsatz: „Änderungskündigung geht vor Beendigungskündigung“), oder ob der zeitweilige Ausfall des AN durch andere Maßnahmen, zum Beispiel eine Aushilfskraft, überbrückt werden kann. Mit Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Fällen, in denen ein AN innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, wurden auch die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung nochmals verschärft. Zwar ist die Durchführung eines BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Hat der AG jedoch kein BEM durchgeführt, so muss er in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess umfassend vortragen und beweisen, dass es keinen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz für den betroffenen AN gibt. Kann er dies nicht, ist die Kündigung unwirksam. Wichtig ist es daher, eine eventuelle Ablehnung des AN, ein BEM durchzuführen, sorgfältig zu dokumentieren.

Keine personenbedingten Kündigungsgründe sind

- das Alter des AN, auch nicht das Erreichen des Renteneintrittsalters
- evtl. Wehr- oder Zivildienstzeiten
- Ehrenämter oder politische Mandate.

Eine personenbedingte Kündigung erfordert keine vorherige Abmahnung, da sie verschuldens-unabhängig ist.

### **b) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe**

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des AN vorliegen, die ein verständlich urteilender AG zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Erforderlich ist eine erhebliche Verletzung von Vertragspflichten. Durch das Verhalten des AN müssen etwa konkrete Störungen im Leistungs- bzw. Vertrauensbereich auftreten. Dies ist der Fall bei der Verletzung von vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten, wie etwa Schlechtleistung, ständigem Zuspätkommen, Verletzung von Anzeige- oder Nachweispflichten im Krankheitsfall,

Nebentätigkeit trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eigenmächtigem Urlaubsantritt, unerlaubter privater Internet- oder Telefonnutzung, Verstößen gegen die betriebliche Ordnung (Alkoholmissbrauch während der Arbeitszeit, Rauchen in gefährdeten Arbeitsbereichen), Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht, rechtswidriger Arbeitsverweigerung, Beleidigungen und Tätlichkeiten gegenüber Arbeitskollegen, sexueller Belästigung, strafbaren Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. Diebstahl im Betrieb, Betrug bei der Zeiterfassung) oder Lohnpfändungen, wenn durch den Arbeitsaufwand die Lohnbuchhaltung gestört wird.

Die Rechtsprechung verlangt vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Regelfall je nach Schwere des Verstoßes mindestens eine – gegebenenfalls auch mehrere – vorherige einschlägige Abmahnungen. Die arbeitsrechtliche Abmahnung hat die Funktion, dem AN die ihm vorgeworfenen Verfehlungen zu benennen, diese zu rügen und dem AN die Gelegenheit zu einer Verhaltensänderung zu geben. Dem AN wird durch die Abmahnung angezeigt, worin sein Fehlverhalten lag, wie er sich korrekt zu verhalten hat und dass er mit einer Kündigung zu rechnen hat, wenn sich sein Verhalten nicht ändern sollte. Zu Nachweis- bzw. Beweiszwecken sollten arbeitsrechtliche Abmahnungen unbedingt schriftlich ausgesprochen und ihr Zugang beim AN sollte sorgfältig dokumentiert werden. In jedem Fall muss vor der verhaltensbedingten Kündigung überprüft werden, ob die Möglichkeit der Beschäftigung des AN auf einem anderen Arbeitsplatz besteht und eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände vorgenommen werden.

Keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe stellen dar

- der sog. Abkehrwille des AN, denn jeder AN hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen
- außerbetriebliches Verhalten, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird dadurch konkret gestört.

### **c) Betriebsbedingte Kündigungsgründe**

Eine betriebsbedingte Kündigung ist grundsätzlich gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung des AN in diesem Betrieb entgegenstehen. Grundlage der Kündigung muss eine unternehmerische Entscheidung sein. Es kommen sowohl innerbetriebliche (z. B. notwendige Rationalisierung, Produktionseinschränkung) als auch außerbetriebliche Umstände (z. B. Absatzrückgang, Ausbleiben von Krediten) in Betracht. Diese Umstände müssen zur Folge haben, dass die Erforderlichkeit einer Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer AN auf lange Sicht entfällt. Gibt es für den Betrieb weniger einschneidende Maßnahmen (z. B. Abbau von Überstunden), fehlt es an der dringenden Erforderlichkeit einer Kündigung. Kann der AN auf einem anderen freien Arbeitsplatz eingesetzt werden, so ist eine Kündigung ausgeschlossen und dies selbst dann, wenn eine zumutbare Umschulung, Fortbildung oder Änderung der Arbeitsbedingungen hierfür nötig ist. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden AN soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden („Sozialauswahl“). Die Sozialauswahl ist auf die folgenden vier Kriterien beschränkt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter (nicht unproblematisch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten)
- Unterhaltspflichten des AN und
- evtl. Schwerbehinderung des AN.

Bei berechtigtem betrieblichem Interesse können Leistungsträger und solche Personen, die für die Erhaltung einer ausgewogenen Sozialstruktur im Betrieb erforderlich sind, von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

Der AN hat bei einer betriebsbedingten Kündigung ein Wahlrecht zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung von einem halben Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr, wenn der AG in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt ist und der AN im Falle des Verstreichenlassens der Klagefrist eine Abfindung (in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) beanspruchen kann.

#### 4 Kündigungsfristen

Bei der „ordentlichen“ Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind Kündigungsfristen einzuhalten. Diese können sich aus Tarifvertrag, aus Gesetz oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Zunächst ist zu klären, ob auf das Arbeitsverhältnis, welches gekündigt werden soll, ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dessen Kündigungsfristen sind vorrangig zu beachten. Nur wenn im Arbeitsvertrag eine für den AN günstigere Kündigungsfrist vereinbart ist, gilt diese. Wird im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist genannt oder wird auf die gesetzliche Kündigungsfrist verwiesen, gilt **§ 622 BGB**. Die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Diese Frist gilt grundsätzlich, wenn der AN kündigt. Kündigt dagegen der AG, kommt es zusätzlich auf die Beschäftigungsdauer des AN an. Hier sieht § 622 Abs. 2 BGB eine „Staffelung“ und mithin Kündigungsfristen vor, die mit längerer Beschäftigungsdauer ebenfalls länger werden. Eine solche Staffelung der Kündigungsfristen verstößt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Art der Frist	Dauer der Frist
Während der vereinbarten Probezeit (max. 6 Monate)	2 Wochen zum Ende des Kalendertages
<b>Regelfrist</b>	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
<b>Beschäftigt seit:</b>	
mindestens 2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 5 Jahren	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 8 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 10 Jahren	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 12 Jahren	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 15 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
mindestens 20 Jahren	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen – auch für den AN – ist möglich. Die Kündigungsfrist für den AN darf jedoch nicht länger sein als die für den AG. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu dreimonatige Aushilfstätigkeit handelt. Ferner kann bei Betrieben mit nicht mehr als 20 AN (beachte: Teilzeitbeschäftigte zählen lediglich anteilig) die Grundkündigungsfrist für die ersten zwei Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich auf vier Wochen verkürzt werden. Anschließend greifen dann ebenfalls die in der Tabelle oben wiedergegebenen gesetzlich gestaffelten Kündigungsfristen.

#### 5 Außerordentliche („fristlose“) Kündigung

Bei einer außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung sieht das KSchG keinen Kündigungsschutz vor. Es müssen zu einer solchen Kündigung allerdings Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu einer möglicherweise vereinbarten Vertragsbeendigung nicht zugemutet werden kann. Juristisch klingt dies vergleichsweise harmlos: Es ist ein "wichtiger Grund" für eine außerordentliche Kündigung erforderlich. Was „wichtig“ in diesem Sinne ist, entscheidet letztlich allerdings nicht der AG, sondern – mit strengem Maßstab – das Arbeitsgericht. Erfahrungsgemäß gehen hier die Ansichten häufig sehr weit auseinander! Die Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis der die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen erfolgen. Zwar ist die Angabe des Kündigungsgrunds im Kündigungsschreiben nicht zwingend notwendig. Jedoch ist die Angabe des Kündigungsgrunds vor allem bei der außerordentlichen Kündigung in aller Regel sehr sinnvoll. Zum einen, damit der AN nachvollziehen kann, aus welchem „wichtigen Grund“ die Kündigung erfolgt. Zum anderen, damit auch der AG sich selbst den Sachverhalt nochmals verdeutlicht. Zudem muss der Kündigungsgrund spätestens auf Verlangen des AN angegeben werden. Ob auch vor der außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist, richtet sich nach Art und Schwere des Kündigungsgrunds jeweils im konkreten Einzelfall.

## **6 Rechte des AN**

Der AN, der an der sozialen Rechtfertigung einer erhaltenen Kündigung zweifelt, kann binnen einer Woche nach Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Will er verhindern, dass die Kündigung rechtswirksam wird, muss er jedoch deren Unwirksamkeit durch Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Es gilt eine dreiwöchige Klagefrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung. Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der AN zudem ein Wahlrecht zwischen einer Kündigungsschutzklage oder dem Verlangen nach einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts je Beschäftigungsjahr. Hierauf ist der AN vom AG hinzuweisen.

## **7 Hinweis- und Mitteilungspflichten**

AG sollen AN vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren (§ 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III). Wurde für die Beschäftigung ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilt, muss der AG innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen, dass die Beschäftigung vorzeitig beendet wurde. Bei „Massenentlassungen“ sind die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten des § 17 KSchG zu beachten.

## **8 Arbeitsrechtliche Auswirkungen des „Whistleblower-Gesetzes“**

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) – auch bekannt als „Whistleblower-Gesetzes“ – hat den Schutz von hinweisgebenden Personen vor Repressalien zum Ziel. Danach wird vermutet, dass eine Benachteiligung (also zum Beispiel eine Abmahnung oder Kündigung) einer hinweisgebenden Person eine Repressalie für die Meldung ist, soweit die betroffene Person dies selbst geltend macht. Unternehmen sollten daher dokumentieren, dass nicht Hinweise zu der jeweiligen arbeitsrechtlichen Maßnahme geführt haben, sondern es dafür andere Gründe gab.

---

Dieses Merkblatt soll und kann – als Service im Rahmen der für uns zulässigen Erstberatung für unsere Mitgliedsunternehmen und Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen – nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, ist eine Haftung – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – ausgeschlossen. Bei weiteren Fragen zum Thema sowie bei vertiefendem Beratungsbedarf holen Sie bitte den individuellen Rat eines einschlägig spezialisierten Rechtsanwalts und/oder Steuerberaters ein.

---