



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Kündigungsgründe, Kündigungsfristen und Kündigungsschutz"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: April 2017)

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.

2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Unternehmen, die in den Geltungsbereich des KSchG fallen, unterliegen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen strengeren Voraussetzungen als Kleinunternehmen, für die das KSchG grundsätzlich nicht gilt. Diejenigen AN, für die das KSchG keine Anwendung findet, können sich gegen eine Kündigung erfolgreich nur bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist durch den AG sowie wegen eines Verstoßes gegen die guten Sitten bzw. gegen Treu und Glauben wehren.

3 Geltungsbereich des KSchG

Das KSchG gilt, wenn ein Betrieb mindestens eine bestimmte Anzahl AN hat und der zu kündigende AN länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist. Bis zum 31. Dezember 2003 war das KSchG auf alle Betriebe anwendbar, die mehr als fünf AN beschäftigen. 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 wurden. Für die bereits zuvor beschäftigten AN verbleibt es beim bisherigen Recht. Allerdings besteht der Kündigungsschutz nur solange, wie die Anzahl der "Alt-AN" den Schwellenwert von 5 Mitarbeitern noch überschreitet. Auszubildende bleiben hierbei unberücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in die Berechnung einbezogen: Beträgt diese nicht mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,5; bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75.

4 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 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** oder **im Verhalten** des AN liegende Gründe oder durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt ist. Diese Gründe müssen so erheblich sein, dass die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach umfassender Einzelfall-Interessenabwägung billigenwert und angemessen erscheint.

4.1 Die personenbedingte Kündigung

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 z.B. eine fehlende Arbeitserlaubnis, fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse), Arbeitsverhinderung wegen Haft, Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (Führerschein/Flugschein). Auch Krankheit kann ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Gesundheitsprognose für den AN vorliegt und dem AG nicht zugemutet werden kann, die aus der Krankheit des AN resultierenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (z.B. Störung des Arbeitsablaufs, gravierende wirtschaftliche Belastung) noch länger hinzunehmen. Vor einer krankheitsbedingten Kündigung muss jedoch überprüft werden, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung des AN – auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen – besteht (Grundsatz: „Änderungskündigung geht vor Beendigungskündigung.“) Ggf. ist der nur zeitweilige Ausfall des AN durch andere Maßnahmen (z.B. befristete Einstellung einer Aushilfskraft) zu überbrücken. Zudem ist zu beachten, dass in den Fällen, in denen ein AN innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, eine Wiedereingliederung im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) erfolgen muss. Diese Regelung gilt für alle AN, unabhängig von einer Behinderung. Nur wenn der AN die Durchführung des BEM ablehnt, ist der AG von seiner Verpflichtung hierzu frei. Ziel des BEM ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen AN zu erhalten. Dazu muss der AG, wenn der betroffene AN zustimmt, mit dem Betriebsrat – bei schwerbehinderten AN auch mit der Schwerbehindertenvertretung – klären, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Hierunter können Maßnahmen wie z.B. eine Arbeitszeitreduzierung oder der Umbau des Arbeitsplatzes, aber auch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz fallen. Krankheitsbedingte Kündigungen sollten stets die absolute Ausnahme sein, da sie in aller Regel juristisch nur sehr schwer durchzusetzen sind! Nicht zu den personenbedingten Kündigungsgründen zählen im Übrigen das Alter des AN – auch nicht das Erreichen des Renteneintrittsalters –, Wehr- oder Zivildienstzeiten und die Wahrnehmung von Ehrenämtern bzw. politischen Mandaten. Eine personenbedingte Kündigung erfordert keine vorherige Abmahnung, da sie verschuldensunabhängig ist.

4.2 Die verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist dann gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des AN vorliegen, die ein verständig urteilender AG zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Durch das Verhalten des AN müssen konkrete Störungen im Leistungs- bzw. im Vertrauensbereich auftreten. Dies ist insbesondere der Fall bei Vertragsverletzungen, z.B. Schlechtleistung, ständigem Zuspätkommen, Verletzung von Anzeige- oder Nachweispflichten im Krankheitsfall, unerlaubter Nebentätigkeit, eigenmächtigem Urlaubsantritt, Verstößen gegen die betriebliche Ordnung (z.B. Alkoholmissbrauch während der Arbeitszeit, Rauchen in gefährdeten Arbeitsbereichen), Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht, rechtswidriger Arbeitsverweigerung, Beleidigungen und Tätlichkeiten, sexueller Belästigung, strafbaren Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. Diebstahl im Betrieb, Betrug bei der Zeiterfassung) oder Vorliegen mehrerer Lohnpfändungen, wenn durch den Arbeitsaufwand die Lohnbuchhaltung gestört wird. Die Rechtsprechung verlangt vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Regelfall – abhängig von der Schwere des Verstoßes – mindestens eine, ggf. auch mehrere vorherige Abmahnungen. Eine Abmahnung sollte schon zu Nachweiszwecken unbedingt schriftlich erfolgen und hat die Funktion, dem AN die ihm vorgeworfenen Verfehlungen konkret zu benennen, diese zu rügen und ihm Gelegenheit zu einer Änderung seines Verhaltens zu geben. Dem AN wird durch die Abmahnung nicht zuletzt deutlich gemacht, dass er mit einer Kündigung zu rechnen hat, wenn er sein Verhalten nicht ändert. In jedem Fall muss vor der verhaltensbedingten Kündigung eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände stattfinden. Nicht zu den personenbedingten Kündigungsgründen zählen der sog. „Abkehrwille“, denn ein AN hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen, und außerbetriebliches Verhalten, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird dadurch konkret gestört.

4.3 Die betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung kann in Betracht kommen, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung des AN in diesem Betrieb entgegenstehen. Grundlage der Kündigung ist in diesem Fall eine unternehmerische Entscheidung. Dies kann sich auf Grund innerbetrieblicher (notwendige Rationalisierung, Produktionseinschränkung etc.) oder außerbetrieblicher Umstände (Absatzrückgang, Ausbleiben von Krediten o.ä.) ergeben. Diese Umstände müssen zur Folge haben, dass die Möglichkeit der 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 der Kündigung. Kann der AN auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist eine Kündigung ebenfalls ungerechtfertigt und zwar auch dann, wenn zuvor eine zumutbare Umschulung, Fortbildung oder Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist. Die betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden AN soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden ("Sozialauswahl"). Kriterien für die Sozialauswahl sind: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten des AN und Schwerbehinderung des AN. Ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beim Kriterium „Lebensalter“ Anpassungen erforderlich macht, ist obergerichtlich bislang noch nicht entschieden worden. Bei berechtigtem betrieblichem Interesse können Leistungsträger und solche Personen, die für die Erhaltung einer ausgewogenen Sozialstruktur erforderlich sind, von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

5 Kündigungsfristen

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung ist die jeweils korrekt ermittelte Kündigungsfrist einzuhalten. Diese kann 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. Ist allerdings im Arbeitsvertrag eine für den AN günstigere Kündigungsfrist vereinbart, 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 prinzipiell, wenn der AN kündigt. Kündigt dagegen der AG, kommt es zusätzlich auf die Beschäftigungsdauer an. Hier sieht § 622 Abs. 2 BGB eine „Staffelung“ und mithin Kündigungsfristen vor, die mit längerer Beschäftigungsdauer ebenfalls länger werden. Vorsicht! Noch immer steht am Ende von § 622 Abs. 2 BGB, dass nur Zeiten ab der Vollendung des 25. Lebensjahres des AN hier berücksichtigt werden. Dies hat jedoch der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits im Jahr 2010 für europarechtswidrig erklärt. Nach dem EuGH obliegt es den nationalen Gerichten, die Beachtung des Verbots der Altersdiskriminierung sicherzustellen und diese Vorschrift ggf. nicht anzuwenden.

Art der Frist

Während der vereinbarten Probezeit
(max. 6 Monate)

Dauer der Frist

2 Wochen zum Ende des Kalendertages

Regelfrist

4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende

Beschäftigt seit:

Mindestens 2 Jahren
Mindestens 5 Jahren
Mindestens 8 Jahren
Mindestens 10 Jahren
Mindestens 12 Jahren
Mindestens 15 Jahren
Mindestens 20 Jahren

1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
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.

6 Außerordentliche („fristlose“) Kündigung

Bei einer außerordentlichen 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.

7 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.

Dieses Merkblatt soll, als Service der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche 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, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.
