Merkblatt

Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Kommt es in einem Arbeitsverhältnis zu Schwierigkeiten, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber kündigen können.

I. Allgemeine Voraussetzungen

Eine Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein. Zuvor muss der Arbeitgeber versuchen, die Kündigung durch mögliche und geeignete Maßnahmen zu vermeiden. Es muss stets eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denjenigen des Arbeitnehmers vorausgehen. Sobald eine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer – gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz – weiter zu beschäftigen, muss diese wahrgenommen werden. Betriebe, die vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erfasst werden, unterliegen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen strengeren Voraussetzungen als Kleinbetriebe.
Arbeitnehmer, auf die das KSchG keine Anwendung findet, können sich gegen eine Kündigung nur durch Berufung auf allgemeine Kündigungsgrenzen wie eines Verstoßes gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben, das Maßregelungsverbot oder das Diskriminierungsverbot wehren.
Immer zu beachten sind die Kündigungsbestimmungen zugunsten besonders schutzwürdiger Beschäftigtengruppen (zum Beispiel in Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit oder bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung).
Eine Kündigung muss schriftlich – also mit händischer Unterschrift des im Betrieb dazu Berechtigten - erfolgen, um wirksam zu sein. Die Angabe eines Kündigungsgrundes ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf Mitteilung eines Kündigungsgrundes, um feststellen zu können, ob die Kündigung rechtmäßig erfolgt ist.

II. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

1. Anwendungsbereich und Zweck

Das KSchG gilt, wenn ein Betrieb eine bestimmte Anzahl Arbeitnehmer hat und der zu kündigende Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt war. Bis zum 31. Dezember 2003 galt das KSchG für alle Betriebe, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigten. Seit dem 1. Januar 2004 gilt das KSchG in Betrieben, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Für die bereits zuvor beschäftigten Arbeitnehmer verbleibt es beim bisherigen Kündigungsschutz, allerdings nur so lange, wie die Anzahl der „Altarbeitnehmer“ den Schwellenwert von fünf Mitarbeitern noch überschreitet. Auszubildende bleiben bei der Zahl der Arbeitnehmer unberücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte - zu denen auch Minijobs 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 diese regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden; kurzfristige Vertretungen zählen nicht hinzu.

Zweck des KSchG ist es, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern. Eine Kündigung ist in jedem Fall sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam, wenn sie

- gegen die Auswahlrichtlinie nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz verstößt
- der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz des Betriebs weiterbeschäftigt werden kann oder
- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat

und der Betriebsrat der Kündigung aus einem dieser Gründe innerhalb einer Woche schriftlich widersprochen hat.

Außerdem ist eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt im Sinne des KSchG, wenn sie durch

- in der Person oder
- im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse

bedingt ist.

Diese Gründe müssen so erheblich sein, dass die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach einer umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall als billigenswert und angemessen erscheint.

2. Kündigungsgründe

a) Personenbedingte Kündigung

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht (mehr) in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, also die Fähigkeit oder Eignung hierzu verloren hat. Ein Verschulden ist nicht erforderlich. In Betracht kommen beispielsweise eine fehlende Arbeits- oder Berufsausübungserlaubnis (Verlust des Führerscheins bei Fahrtätigkeit) oder fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse).

Auch eine Krankheit kann ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein. Eine Kündigung wegen Krankheit ist aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Zukunftsprognose vorliegt und dem Arbeitgeber 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 prüfen, ob eine anderweitige Beschäftigung, auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen – eventuell auch zu schlechteren Bedingungen -, möglich ist („Änderungskündigung vor Beendigungskündigung“), oder ob der zeitweilige Ausfall durch andere Maßnahmen wie die Einstellung einer Aushilfskraft überbrückt werden kann.

Diese Überprüfungspflicht könnte durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auch bereits während der Probezeit bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung Anwendung finden. Der EuGH hat entschieden, dass hierbei vor einer Kündigung auch schon in der Probezeit zu überprüfen ist, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung besteht. Wie das Urteil des EuGH in Deutschland von den Arbeitsgerichten umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Bei krankheitsbedingten Kündigungen ist die Rolle des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu beachten. Danach besteht eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung arbeitsunfähig erkrankter Beschäftigter. Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz für den betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Weitere Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie in unserem Artikel „Krankheit von Beschäftigten “. Arbeitgeber sollten die Auswirkungen der Vorschrift nicht unterschätzen: Auch wenn das Gesetz keine unmittelbaren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vorschrift vorsieht, wurden mit Einführung des BEM die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft. Zwar ist die Durchführung des BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Hat der Arbeitgeber jedoch kein BEM durchgeführt, so muss er in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess umfassend vortragen und beweisen, dass es keinen leidensgerechten Arbeitsplatz für den betroffenen Arbeitnehmer gibt. Kann er dies nicht, ist die Kündigung unwirksam. Wichtig ist es daher, eine Ablehnung des Arbeitnehmers, das BEM durchzuführen oder auch das Ergebnis eines BEM, gut zu dokumentieren.

Keine personenbedingten Kündigungsgründe sind beispielsweise das Alter des Arbeitnehmers, auch nicht das Erreichen des Renteneintrittsalters, oder die Übernahme von Ehrenämtern oder politischen Mandaten.

Eine personenbedingte Kündigung erfordert in aller Regel keine vorherige Abmahnung.

b) Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass ein Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt, das ein verständig urteilender Arbeitgeber zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Erforderlich ist eine erhebliche Verletzung von Vertragspflichten. Durch das Verhalten des Arbeitnehmers müssen beispielsweise konkrete Störungen im Leistungs- beziehungsweise im Vertrauensbereich auftreten. Dies ist der Fall bei Verletzung von vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten, zum Beispiel Schlechtleistung, ständiges Zuspätkommen oder die Verletzung von Anzeige- oder Nachweispflichten im Krankheitsfall.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht als Sanktion für die vergangene Pflichtverletzung zu verstehen. Vielmehr muss sich die begangene Pflichtverletzung auch zukünftig negativ auswirken. Die Rechtsprechung verlangt vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Regelfall je nach Schwere des Verstoßes mindestens eine, gegebenenfalls auch mehrere vorherige einschlägige Abmahnungen. Die idealerweise schriftlich erfolgende Abmahnung hat die Funktion, dem Arbeitnehmer die Vorwürfe zu benennen und ihm Gelegenheit zu einer Verhaltensänderung zu geben. Dem Arbeitnehmer wird durch die Abmahnung gezeigt, 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. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung muss geprüft werden, ob mildere Mittel wie die Möglichkeit der Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz bestehen und eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Gesamtumstände vorgenommen werden.

Keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe sind zum Beispiel ein Abkehrwille (das heißt ein Arbeitnehmer hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen) oder außerbetriebliches Verhalten, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird dadurch konkret gestört.

c) Betriebsbedingte Gründe

Eine betriebsbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Grundlage der Kündigung muss eine unternehmerische Entscheidung sein. Diese kann sich auf Grund innerbetrieblicher (zum Beispiel notwendige Rationalisierung, Produktionseinschränkung) oder außerbetrieblicher Umstände (zum Beispiel Absatzrückgang, Ausbleiben von Krediten) ergeben. Diese Umstände müssen zur Folge haben, dass die Erforderlichkeit einer Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer auf lange Sicht entfällt. Gibt es für den Betrieb weniger einschneidende Maßnahmen (zum Beispiel Abbau von Überstunden), fehlt es an der Voraussetzung der dringenden Erforderlichkeit. Kann ein Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist eine Kündigung ausgeschlossen, auch dann, wenn eine zumutbare Umschulung, Fortbildung oder Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer ausreichend soziale Gesichtspunkte berücksichtigt wurden („Sozialauswahl“).

Die Sozialauswahl ist auf die folgenden vier Kriterien beschränkt:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit,
2. Lebensalter,
3. Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers und
4. Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Bei dem Kriterium „Lebensalter“ ist das Verbot der Altersdiskriminierung zu berücksichtigen.

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

Weist der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hin, dass die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt ist und der Arbeitnehmer im Falle des Verstreichenlassens der Klagefrist eine Abfindung (in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) beanspruchen kann, hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen der Kündigungsschutzklage und der Abfindung.

III. Kündigungsfristen

Bei der 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer kündigt. Kündigt der Arbeitgeber, richtet sich die Kündigungsfrist nach der Beschäftigungsdauer. In den ersten beiden Beschäftigungsjahren beträgt die Kündigungsfrist ebenfalls vier Wochen zum 15. oder zum

Monatsende, danach steigt sie mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und ist jeweils zum Monatsende möglich:

- mindestens 2 Jahre: 1 Monat
- mindestens 5 Jahre: 2 Monate
- mindestens 8 Jahre: 3 Monate
- mindestens 10 Jahre: 4 Monate
- mindestens 12 Jahre: 5 Monate
- mindestens 15 Jahre: 6 Monate
- mindestens 20 Jahre: 7 Monate

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen – auch für den Arbeitnehmer – ist möglich. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf jedoch nicht länger sein als die für den Arbeitgeber.
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 Arbeitnehmern (beachte: Teilzeitbeschäftigte zählen lediglich anteilig) die Grundkündigungsfrist für die ersten zwei Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich auf vier Wochen verkürzt werden.

Die Länge der Grundkündigungsfrist kann also nicht verkürzt werden, nur der Termin, zu dem gekündigt werden kann. Anschließend greifen die gesetzlich gestaffelten Kündigungsfristen (siehe Auflistung). Während einer vereinbarten Probezeit von längstens sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Für die Einhaltung der Frist muss die Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen sein, dies muss der Arbeitgeber beweisen.

IV. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung sieht das KSchG keinen Kündigungsschutz vor. Es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann („wichtiger Grund“).

Die Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis von den die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen erfolgen. Die Nennung des Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben ist gesetzlich nicht zwingend notwendig, er muss aber auf Nachfrage angegeben werden.

Ob eine Abmahnung erforderlich ist, richtet sich nach Art und Schwere des Kündigungsgrundes.

V. Rechte des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer, der eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält, kann binnen einer Woche nach Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Zudem kann er die Unwirksamkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Klage erheben.

VI. Hinweis- und Mitteilungspflichten

Arbeitgeber sollen Arbeitnehmer 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.

Wurde für die Beschäftigung ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilt, muss der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen, dass die Beschäftigung vorzeitig beendet wurde.

Bei Massenentlassungen ist § 17 KSchG zu beachten. Weitere Informationen hierzu finden Sie bei der Agentur für Arbeit.

Hinweis:
Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden

Niederrheinische IHK Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg
Eva-Maria Mayer 0203 2821-279 mayer@niederrhein.ihk.de www.ihk-niederrhein.de