

RECHTSRATGEBER

Kündigungsschutz

In Zeiten der Massenarbeitslosigkeit ist im Kündigungsfall das Interesse an dem Erhalt des Arbeitsplatzes von immenser Bedeutung. Nachstehend werden die wichtigsten Fragen beantwortet, um eine Entscheidungshilfe für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu geben.

Was versteht man unter Kündigungsschutz?

Genießt ein Arbeitnehmer Kündigungsschutz, kann er eine gegen ihn ausgesprochene Kündigung vor dem Arbeitsgericht mit einer speziellen Klage, der Kündigungsschutzklage, überprüfen lassen. Beim Kündigungsschutz kann im Wesentlichen zwischen dem Schutz vor allgemeinen Unwirksamkeitsgründen und dem Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz unterschieden werden. Daneben genießen bestimmte Beschäftigtengruppen wie Betriebsratangehörige, Schwangere oder schwerbehinderte Arbeitnehmer zusätzlich Sonderkündigungsschutz. Allgemeine Unwirksamkeitsgründe sind insbesondere die Nichteinhaltung der Formalien (Verstoß gegen Kündigungsfristen oder die Schriftform, keine vorherige Anhörung des Betriebsrates etc.) oder auch sittenwidrige Kündigungen. Bei Kündigungen nach dem Kündigungsschutzgesetz wird überprüft, ob die arbeitgeberseitige Kündigung sozial gerechtfertigt gewesen ist. Da das Kündigungsschutzgesetz in der Mehrheit der Fälle zur Anwendung kommt wird auf diesen Kündigungsschutz im Folgenden näher eingegangen.

Was ist das Ziel einer Kündigungsschutzklage?

Ziel einer Kündigungsschutzklage ist die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden ist, sprich die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und damit des Anspruches auf Weiterbeschäftigung. Häufig ist das Ergebnis einer Kündigungsschutzklage auch die Zahlung einer Abfindung, wengleich sie darauf grundsätzlich nicht gerichtet ist.

Wann findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung?

Das Kündigungsschutzgesetz findet bei Arbeitnehmern Anwendung, die zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen, in dem regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind. Arbeitnehmer in diesem Sinne ist, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger

arbeiten, werden nur teilweise berücksichtigt, nämlich bis einschließlich 20 Stunden als 0,5 volle Arbeitnehmer und bis einschließlich 30 Stunden als 0,75 volle Arbeitnehmer. Keine Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sind Auszubildende. Das Kündigungsschutzgesetz gilt für die Kündigung ebenso wie für die Änderungskündigung und findet grundsätzlich auch für leitende Angestellte Anwendung.

Innerhalb welcher Frist muss eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?

Die Kündigungsschutzklage muss 3 Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden, ansonsten gilt die Kündigung von Gesetzes wegen als sozial gerechtfertigt und ist damit wirksam. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb dieser Frist zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich ausnahmsweise zuzulassen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer die Verspätung glaubhaft begründen kann. Sich lediglich darauf zu berufen, dass man krank gewesen sei, reicht nicht. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Arbeitnehmer lediglich zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses Zeit hat, den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen. 6 Monate nach Ablauf der versäumten Frist erlischt auch das Recht auf Antragstellung endgültig. Zur Erhebung der Kündigungsschutzklage bedarf es keiner anwaltlichen Vertretung. In vielen Fällen ist dies jedoch dringend zu empfehlen. Als Gewerkschaftsmitglied kann man sich auch von einem gewerkschaftlichen Rechtssekretär vertreten lassen.

Wann ist eine Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz unwirksam?

Die Kündigung ist unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Dies ist vordergründig dann der Fall, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Diese Gründe sind von dem Arbeitgeber zu beweisen. Die verhaltensbedingte Kündigung muss durch ein vertragswidriges Fehlverhalten des Arbeitnehmers begründet sein. Allerdings rechtfertigt nicht jedes vertragswidrige Verhalten eine Kündigung. Deswegen ist eine verhaltensbedingte Kündigung regelmäßig nur dann gerechtfertigt, wenn zuvor eine Abmahnung ergangen ist. Liegt eine wirksame Abmahnung vor, so ist im Einzelfall zu prüfen, ob im Übrigen Vertragsverletzungen vorliegen, die die Kündigung rechtfertigen. Fehlverhalten wie Diebstahl oder die dauerhafte Vernachlässigung von Aufgaben können solche Gründe darstellen. Weitere Gründe können das Mobbing von Kollegen, das Nichtbeibringen einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trotz längerer Erkrankung, wiederholte Verspätungen oder wiederholtes unentschuldigtes Fehlen und ebenso auch die unerlaubte private Internet- und/oder Emailnutzung sein. Die personenbedingte Kündigung wird darauf gestützt, dass objektive Gründe in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegen, nach denen künftig die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann. Typische Fälle für die personenbedingte Kündigung sind langanhaltende Krankheit, wobei an die soziale Rechtfertigung einer derart begründeten Kündigung im Allgemeinen hohe Anforderungen gestellt werden. Auch häufige Kurzerkrankungen oder dauernde Leistungsunfähigkeit können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen. Schließlich muss eine betriebsbedingte Kündigung auf unternehmerische Entscheidungen wie Rationalisierung oder Betriebsstilllegung oder Anpassungen an konjunkturelle Veränderungen wie Auftragsrückgänge zurückzuführen sein. Die Kündigung muss darüber hinaus wegen der wirtschaftlichen Lage des Betriebes auch unvermeidbar ("dringend") sein. Der Arbeitgeber hat bei einer Kündigung aus diesem Grund hat der Arbeitgeber eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten (sog. Sozialwahl) zu treffen. Das bedeutet, der Arbeitgeber hat bei der

Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitsplätzen nach sozialen Gesichtspunkten zu ermitteln, welcher Arbeitnehmer am wenigsten auf den Erhalt des Arbeitsplatzes angewiesen ist. Die Auswahlkriterien sind dabei vor allem die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und gegebenenfalls eine Schwerbehinderung. Eine Kündigung ist auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn die Kündigung gegen Auswahlrichtlinien des Betriebsrates verstößt oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich widersprochen hat. Gleiches gilt, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Wie ist der Verfahrensgang bei einer Kündigungsschutzklage?

Nachdem die Klage eingereicht und dem Arbeitgeber vom Gericht zugestellt worden ist, findet zunächst eine Güteverhandlung statt. Wird man sich im Gütetermin nicht einig, wird ein weiterer Termin anberaumt, der vor der vollständig besetzten Kammer des Arbeitsgerichts stattfindet und deshalb Kammertermin heißt. Auf der Richterbank sitzen dann neben dem oder der Vorsitzenden auch zwei ehrenamtlichen Richter. Kann man sich in diesem Termin immer noch nicht auf einen Abfindungsvergleich einigen ergeht ein Urteil. Gegen dieses kann in zweiter Instanz Berufung beim zuständigen Landesarbeitsgericht eingelegt werden. Vor dem Landesarbeitsgericht müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nun aber von der Gewerkschaft bzw. von Arbeitgeberverbänden oder einem Rechtsanwalt vertreten lassen.

Gesetzliche Bestimmungen

Die Regelungen zur hier beschriebenen Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) finden sich insbesondere in den §§ 1, 4, 5, 7, 23 KSchG. Die Regelungen bezüglich des Betriebsrates finden Sie in § 95 und § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Wichtiger Hinweis: *Auf Grund der sich ständig weiter entwickelnden Rechtsprechung und Gesetzgebung kann die IG-BCE-Onlineredaktion keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der auf dieser Seite befindlichen Information übernehmen. Wir empfehlen dringend in konkreten Fällen den Rat eines Fachmanns oder einer Fachfrau hinzuzuziehen bzw. sich als IG-BCE-Mitglied an die IG BCE vor Ort zu wenden.*

Im übrigen gelten die Nutzungsbestimmungen von IG-BCE-Online.

