

RECHTSRATGEBER

Kündigung

Antworten auf grundsätzliche Fragen zum Thema Kündigung.

Definition

Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das aus einer empfangsbedürftigen Willenserklärung, der Kündigungserklärung, besteht. Sie wird daher erst mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam und ist grundsätzlich bedingungsfeindlich. Voraussetzung der wirksamen Kündigung ist, dass dem Kündigenden auch ein entsprechendes Kündigungsrecht zusteht und Form und Frist beachtet wurden. Die Kündigungserklärung hat die (rechtliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ziel. Rein tatsächlich führt eine Kündigung zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Eine Kündigung kann auch schon vor Beschäftigungsbeginn möglich sein.

Form

Die Kündigung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (nicht aber die elektronische Form-diese ist unwirksam!), d.h. mündliche Kündigungen sind unwirksam. Eine Begründung der Kündigung ist in aller Regel entbehrlich; im Einzelfall können Besonderheiten gelten (z. B. Kündigung einer Schwangeren oder eines Auszubildenden oder bei außerordentlicher Kündigung). Eine Vereinbarung im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag, dass der Kündigungsgrund anzugeben ist, ist möglich.

Kündigungsfristen

Als Kündigungsfrist wird die Zeitspanne bezeichnet, die zwischen dem Zugang der Kündigungserklärung und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses liegt. Nach den gesetzlichen Bestimmungen kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Will der Arbeitgeber kündigen, verlängert sich diese Frist, je nach dem, wie lange der Arbeitnehmer in dem Betrieb beschäftigt war. Hat das Arbeitsverhältnis 2 Jahre bestanden, kann nur mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Bei einem Arbeitsverhältnis von 5 oder 8 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 2 bzw. 3 Monate zum Monatsende. Die Kündigungsfrist erhöht sich dann alle 2 Jahre um einen Monat, so dass einem Arbeitnehmer, der 12 Jahre beschäftigt war, nur mit einer Frist von 5 Monaten zum Monatsende gekündigt werden kann. Bestand das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ist eine Jahrbefrist zu wahren, bei 20 Jahren sogar eine solche von

7 Monaten. Zu beachten ist, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden.

„Beschäftigungszeiten in einem früheren Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber sind bei der Fristberechnung zu berücksichtigen, wenn zwischen dem aktuellen Arbeitsverhältnis und dem früheren Arbeitsverhältnis ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht. Dies ist im Einzelfall zu beurteilen, wobei es auf die Dauer der Unterbrechungszeit und die Art der ausgeübten Tätigkeit ankommt.“ Bei den aufgezeigten gesetzlichen Fristen handelt es sich um Mindestkündigungsfristen von denen grundsätzlich zu Lasten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf. Verkürzungen dieser Fristen sind nur im Geltungsbereich von Tarifverträgen möglich. Eine Ausnahme besteht ferner auch während der maximal 6-monatigen Probezeit. In dieser kann mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Im Arbeitsvertrag können kürzere Kündigungsfristen als sie das Gesetz vorsieht nur dann wirksam vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend, d.h. nicht über 3 Monate hinaus, zur Aushilfe eingestellt wurde oder wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer - mit Ausnahme der Auszubildenden - beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterstreitet. Zulässig sind vertragliche Vereinbarungen, die auch den Arbeitnehmer an längere Kündigungsfristen wie den Arbeitgeber bindet. Unzulässig ist es aber, vertraglich für den Arbeitnehmer längere Fristen vorzusehen als für den Arbeitgeber. In diesem Fall gelten wie beim Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung die gesetzlichen Mindestfristen. Die Nichteinhaltung einer vertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist kann bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber durch eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht angegriffen werden.

Tarifliche Kündigungsfristen

Der Gesetzgeber lässt es ausdrücklich zu, dass vom Gesetz abweichende Regelungen in Tarifverträgen vereinbart werden. Ob die tariflichen Kündigungsfristen länger oder kürzer oder im Einzelfall für den Arbeitnehmer je nach Interessenlage (Eigenkündigung oder arbeitgeberseitige Kündigung) günstiger oder ungünstiger als die gesetzlichen Kündigungsfristen sind, ist dabei ohne Bedeutung. Enthält daher ein Tarifvertrag Bestimmungen über Kündigungsfristen, gehen die tariflichen Regelungen in jedem Fall den gesetzlichen Bestimmungen vor. Auf die abweichenden gesetzlichen Kündigungsfristen kann sich der Arbeitnehmer daher nicht zu seinen Gunsten berufen, wenn für ihn tarifliche Kündigungsfristen maßgeblich sind. Von der gesetzlichen Regelung, wonach für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, darf allerdings auch durch Tarifvertrag nicht abgewichen werden. Die Geltung tariflicher Kündigungsfristen setzt grundsätzlich die beiderseitige Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien voraus. Der Gesetzgeber lässt aber ausdrücklich zu, dass im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in dem vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen geregelt sind, diese abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Voraussetzung ist stets, dass es sich um Regelungen eines Tarifvertrages handelt, der insbesondere nach seinem fachlichen und räumlichen Geltungsbereich auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Die Bezugnahme auf nach ihrem Geltungsbereich nicht einschlägige Tarifverträge lässt die Anwendbarkeit der gesetzlichen Kündigungsfristen hingegen unberührt.

Ordentliche Kündigung

Als ordentliche Kündigung wird eine Kündigung bezeichnet, die unter Einhaltung der maßgeblichen Frist erklärt wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Arbeitsvertrag auch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung vereinbaren, mit der Folge, dass beide Parteien das

Vertragsverhältnis nur außerordentlich (fristlos) kündigen können. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf nach dem Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmern zu ihrer Wirksamkeit eines rechtfertigenden Grundes, da sie ansonsten sozial ungerechtfertigt und somit unwirksam ist. In jedem Fall, d.h. auch in Kleinbetrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht zur Anwendung kommt, benötigt der Arbeitgeber einen sachbezogenen und aner kennenswerten Grund für die Kündigung. Für eine wirksame Kündigung sind ausschließlich die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Erklärung maßgeblich. Auf einen nachträglichen Wegfall des Kündigungsgrundes kommt es nicht an. Die Kündigung bleibt dann zwar wirksam, für den Arbeitnehmer entsteht aber ein Wiedereinstellungsanspruch. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (allein) wegen Betriebsübergangs durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber ist unwirksam. Arbeitnehmern, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, Arbeitnehmerinnen, die dem Mutterschutzgesetz unterliegen, Schwerbehinderten oder auch Betriebsratangehörigen kann nur unter erschwerten Voraussetzungen gekündigt werden.

Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Sie ist zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Sie muss innerhalb von 2 Wochen, nachdem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen sichere Kenntnis erlangt hat, erfolgen. Vermutungen oder verschuldete, selbst grob fahrlässige Unkenntnis reichen nicht aus, um die Frist in Gang zu setzen. Grundsätzlich geeignete Gründe, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, sind z.B. Einstellungsbetrug, eine erschlichene Krankmeldung, beharrliche Arbeitsverweigerung, beharrlicher Arbeitsvertragsbruch, grobe Verletzung der Treuepflicht, Verstöße gegen Wettbewerbsverbote, notorische Unpünktlichkeit oder auch der eigenmächtige Urlaubsantritt. Grundsätzlich nicht geeignet sind z.B. Rasse, Geschlecht, politische und gewerkschaftliche Betätigung und Gründe, die der Kündigende schon zuvor gekannt hat bzw. die sich nicht nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken können. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen. Einer fristlosen Kündigung, die aus verhaltensbedingten Gründen erfolgen soll, hat regelmäßig eine Abmahnung voranzugehen. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, fristlos zur einem Auslauftermin zu kündigen. Dies kommt insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen in Betracht, wenn die ordentliche Kündigung vertraglich ausgeschlossen wurde. Anders als die ordentliche Kündigung kann das Recht zur außerordentlichen Kündigung arbeitsvertraglich weder erweitert noch ausgeschlossen werden. Der gekündigte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Kündigung im Wege der Kündigungsschutzklage gerichtlich überprüfen zu lassen. Das Vorliegen des Kündigungsgrundes muss dann der Arbeitgeber beweisen. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung gibt es bei der fristlosen Kündigung allerdings keinen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Beschäftigtengruppen. Auch ein Recht auf eine Abfindung besteht anders als bei der ordentlichen Kündigung nicht.

Sonderfall: Verdachtskündigung

Eine fristlose Kündigung wird auch dann für zulässig erachtet, wenn gegen den Arbeitnehmer der Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung besteht. Reine Vertragsverletzungen rechtfertigen eine fristlose Verdachtskündigung dagegen nur dann, wenn es sich um äußerst schwerwiegende Mängel handelt. Eine Verdachtskündigung ist, so das Bundesarbeitsgericht,

"dann zulässig, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die als Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zuzerstören". Weiterhin muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären, insbesondere muss er dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben haben, Stellung zu nehmen. Stellt sich später die Unschuld des gekündigten Arbeitnehmers heraus, so steht diesem ein Wiedereinstellungsanspruch zu.

Beteiligung des Betriebsrates

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat ordnungsgemäß anzuhören. Dazu muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle Umstände informieren, die für die Entscheidung über die Kündigung von Bedeutung sein können. Dieser hat dann die Möglichkeit innerhalb einer Woche bei einer ordentlichen Kündigung, bei einer außerordentlichen Kündigung unverzüglich, spätestens nach 3 Tagen schriftlich Stellung zu nehmen. Der Betriebsrat soll hierfür den zu kündigenden Arbeitnehmer anhören. Bei einer ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat der Kündigung widersprechen, wenn der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl soziale Gründe nicht ausreichend berücksichtigt hat, die Kündigung Richtlinien widerspricht, die mit dem Betriebsrat vereinbart wurden, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Widerspricht der Betriebsrat, wird die Kündigung zwar nicht unwirksam, aber der Arbeitnehmer hat aber bis zur rechtskräftigen Entscheidung über eine von ihm zu erhebende Kündigungsschutzklage ein Recht auf Weiterbeschäftigung. Hinsichtlich einer außerordentlichen Kündigung steht dem Betriebsrat kein Widerspruchsrecht zu. Eine Kündigung, die ohne Anhörung des Betriebsrates erfolgt ist, ist unwirksam. Der Arbeitnehmer kann diesen Anhörungsmangel im Wege der Kündigungsschutzklage gerichtlich geltend machen.

Kündigung des Arbeitnehmers

Die (ordentliche wie außerordentliche) Kündigung des Arbeitnehmers muss wie die des Arbeitgebers schriftlich erfolgen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, d.h. auch für den Arbeitnehmer gelten die oben genannten gesetzlichen Kündigungsfristen, soweit nicht im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag etwas anderes vereinbart ist. Wurde das Arbeitsverhältnis jedoch auf Lebenszeit oder für längere Zeit als 5 Jahre geschlossen, so kann der Arbeitnehmer erst nach Ablauf von fünf Jahren kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt dann sechs Monate. Anders als bei der ordentlichen Kündigung, bei der der Arbeitnehmer einen Kündigungsgrund nicht benötigt, ist für eine fristlose Kündigung wie auch für den Arbeitgeber ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Als Beispiele seien hier die (grobe) Beleidigung und Tätlichkeiten durch den Arbeitgeber, das Nichtzahlen des Lohnes, Mobbing durch den Arbeitgeber und das Beschäftigen des Arbeitnehmers unter groben Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen genannt. Hat der Arbeitnehmer fristlos gekündigt, so ist das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet. Die Möglichkeit, die außerordentliche Kündigung zu einem bestimmten Termin (=Auslauftermin) auszusprechen, besteht im Gegensatz zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers nicht.

Gesetzliche Bestimmungen

Die hier aufgezeigten (allgemeinen) Bestimmungen zur Kündigung finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den §§ 622 - 627. Die Betriebsratsbestimmungen sind § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) entnommen.

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.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.