

Kündigung

Begriff

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende, bedingungsfeindliche, unwiderrufliche Willenserklärung, die das Ende des Arbeitsvertrags herbeiführen u. den Endtermin des Arbeitsverhältnisses bestimmen soll.

Eine **Teilkündigung** ist grundsätzlich unwirksam, da dem AN nicht ein anderer Inhalt des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses aufgezwungen werden kann.

Kündigung

Kündigungserklärung

- Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**. Die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).
- Die Kündigung muss den Willen des Kündigenden, das Arbeitsverhältnis zu beenden, **eindeutig** erkennen lassen; jedoch ist der Gebrauch des Wortes Kündigung nicht notwendig.
- Die Kündigung kann **nicht zurückgenommen** werden.
- Die Kündigung wird rechtswirksam mit dem **Zugang** beim Kündigungsempfänger. Eine Kündigung unter Abwesenden geht zu, wenn sie so in den Machtbereich des Adressaten gelangt ist, dass er unter regelmäßigen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann.

Kündigung

Kündigungsschutz (Überblick)

Der AG hat bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zahlreiche Kündigungsbeschränkungen zu beachten:

- § 242 BGB iVm. Art. 12 GG (Kündigungsschutz außerhalb des KSchG);
- §§ 85, 91 SGB IX (schwerbehinderten Menschen);
- § 9 MuSchG (schwängere ANinnen);
- §§ 18, 21 BEEG (Elternzeit);
- § 15 KSchG (Mitglieder von AN-Vertretungen);
- § 612a BGB (Maßregelungsverbot).

Die größte Bedeutung kommt freilich dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG zu (§ 1 I, § 23 I KSchG).

Neben dem gesetzlichen Kündigungsschutz kann ein tariflicher Schutz gegen Kündigungen bestehen.

Kündigung

Außerordentliche Kündigung I

Voraussetzungen (§ 626 Abs. 1 BGB)

Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Beispiele für wichtige Gründe: grobe Beleidigungen u. Körperverletzungen am Arbeitsplatz, Vermögensdelikte, Schlechtleistung, wiederholte Unpünktlichkeit im Grad einer beharrlichen Arbeitsverweigerung, Arbeitszeitmanipulationen oder schwere Loyalitätsverstöße.

Kündigung

Außerordentliche Kündigung II

Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)

Nach § 626 II BGB muss eine außerordentliche Kündigung (auch im Falle tariflicher Regelung) **innerhalb von zwei Wochen** erklärt werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Wird die Kündigung auf einen fortdauernden Zustand sog. **Dauertatbestand** gestützt, so beginnt die Frist mit der Beendigung des Zustandes.

Kündigung

Ordentliche Kündigung - Kündigungsfrist

Kündigungsfrist ist die **Zeitspanne**, die zwischen dem Zugang der Kündigung u. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss.

Die Kündigungsfrist kann sich ergeben aus:

- Gesetz (§ 622 BGB);
- Vertrag (Verlängerung der Frist oder des Endtermins);
- Tarifvertrag.

Kündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz - Geltungsbereich

§ 1 Abs. 1 KSchG

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

§ 23 Abs. 1 KSchG

Nach § 23 I 2 KSchG gelten die Vorschriften des KSchG nicht für Betriebe, in denen i. d. R. fünf o. weniger AN ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt werden. Dagegen gelten für Betriebe, in denen i. d. R. zehn o. weniger AN ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigt werden, die Vorschriften des KSchG nicht, wenn die AN nach dem 31.12.2003 eingestellt worden sind.

Kündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz - Geltungsbereich

§ 14 Abs. 1 KSchG (Angestellte in leitender Stellung)

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

Ob der Organvertreter aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt wird, ist für den Ausschluss des allgemeinen Kündigungsschutzes ohne Bedeutung.

Kündigungsschutz

Ordentliche Kündigung - Kündigungsarten

§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, 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.

Sonderfall: Eine **Verdachtskündigung** liegt vor, wenn u. soweit der AG seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Gründe im Verhalten des AN

Voraussetzungen

Eine Kündigung ist durch das Verhalten „bedingt“ u. damit gerechtfertigt, wenn der AN seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht.

Diese Beurteilung ist auf der Grundlage einer **Prognose** zu treffen; die Kündigung ist keine Sanktion für begangenes Fehlverhalten.

Dem Risiko künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses darf nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden können. Hieran fehlt es, wenn schon **mildere Mittel oder** Reaktionen - wie etwa eine Abmahnung - von Seiten des AG geeignet gewesen wären, beim AN künftige Vertragstreue zu bewirken.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Gründe im Verhalten des AN

Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungsgründe

- Abwerbung;
- Anzeigen gegen den AG;
- Beleidigungen;
- wiederholte Unpünktlichkeit;
- Tötlichkeiten;
- wiederholtes unentschuldigtes Fehlen („Krankfeiern“);
- Schlechtarbeit;
- Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht;
- unerlaubte Nutzung von Arbeitsmitteln (Telefon, Internet);
- unerlaubte Konkurrenz- u. Nebentätigkeit.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Gründe in der Person des AN

Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht (*mehr*) besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen.

Zu **Gründen** in der Person des AN, die eine Kündigung sozial rechtfertigen, zählen: mangelnde körperliche o. geistige Eignung; mangelnde Ausbildung; mangelnde Fähigkeit, die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben sowie eine Krankheit des AN.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Gründe in der Person des AN

Krankheit

Die Kündigung wegen Krankheit kommt in Betracht bei:

1. Langfristiger Erkrankung in der Vergangenheit;
2. wiederholten Kurzerkrankungen;
3. Abnahme der Leistungsfähigkeit des AN.

Bei einem vorübergehend o. dauerhaft unkündbaren AN, kann unter Umständen eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist in Betracht kommen.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Betriebsbedingte Gründe

Voraussetzungen

Eine betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist sozial gerechtfertigt, wenn

- außer- oder innerbetrieblichen Umstände zu einer dauerhaften Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs im Betrieb führen;
- eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen (auch nach Umschulung oder Fortbildung) zu geänderten Arbeitsbedingungen nicht besteht;
- bei der Auswahl der/des zu kündigenden AN soziale Gesichtspunkte iSd. § 1 Abs. 3 KSchG (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten sowie eine Schwerbehinderung) ausreichend berücksichtigt worden sind.

Kündigung

Ordentliche Kündigung – Betriebsbedingte Gründe

Beispiele für betriebsbedingte Kündigungen sind:

- die Betriebsschließung bzw. Betriebsteilschließung;
- ein dauerhafter Umsatzrückgang;
- geänderte Fertigungsverfahren.

Kein Kündigungsgrund ist eine Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB.

Kündigung

Kündigungsschutz außerhalb des KSchG

Aus Art. 12 Abs. 1 GG iVm. den Generalklauseln des BGB folgt, dass

1. die Kündigung nicht willkürlich sein darf; der AG muss einen auf das Arbeitsverhältnis bezogenen sachlichen Grund zur Kündigung haben;
2. soweit eine Auswahl unter mehreren AN notwendig ist, muss der AG ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme walten lassen;
3. ein durch langjährige Zusammenarbeit erdientes Vertrauen muss berücksichtigt werden.