

KÜNDIGUNG

Allgemeines

Kaum ein Themenbereich des Arbeitsrechts ist umfangreicher und komplizierter als derjenige, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses befasst. Denn nicht immer besteht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich aufzulösen.

Den Normalfall der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses stellt die Kündigung dar. Sie kann ordentlich oder außerordentlich erfolgen. Als Kündigung bezeichnet man die *Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses (z.B. eines Arbeitsverhältnisses) durch eine einseitig empfangsbefähigte Willenserklärung mit Wirkung für die Zukunft*. Dabei wird die Kündigung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit von zahlreichen formalen und materiellen Voraussetzungen abhängig gemacht, die das Interesse der Vertragspartner an einer Verlässlichkeit vertraglicher Beziehungen angemessen berücksichtigen sollen.

In den folgenden Abschnitten werden die unterschiedlichen Formen der Kündigung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschrieben. Sodann folgen einige Ausführungen zu wichtigen Voraussetzungen, die zur Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer Kündigung führen.

Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die für beide Seiten günstigste Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ist die Vereinbarung eines Auflösungsvertrages. Durch einen **Auflösungsvertrag** erklären die Vertragspartner, dass sie mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sind. Ein solcher Auflösungsvertrag kann – im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung – zu einem frei wählbaren Zeitpunkt fristlos und damit auch mit sofortiger Wirkung geschlossen werden.

Ordentliche Kündigung

Die **ordentliche Kündigung** bedarf oft keiner Begründung, ist aber an gesetzliche Fristen gebunden. Das Recht der ordentlichen Kündigung besteht sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer und stellt den klassischen Fall der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses dar.

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist bei der ordentlichen Kündigung bemisst sich nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen der §§ 622ff. BGB. Die Grundregel besagt, dass ein Arbeitsverhältnis *mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats* gekündigt werden kann. Diese Regel gilt für beide Seiten und damit sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber darf mit dieser vergleichsweise kurzen Kündigungsfrist jedoch nur dann kündigen, wenn er nicht verpflichtet ist, eine längere Kündigungsfrist einzuhalten: Je länger das Arbeitsverhältnis bestanden hat, desto längere Kündigungsfristen sind einzuhalten.

Gesetzliche Kündigungsfristen bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 BGB):

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
mindestens 2 Jahre	mindestens 1 Monat
mindestens 5 Jahre	mindestens 2 Monate
mindestens 8 Jahre	mindestens 3 Monate
mindestens 10 Jahre	mindestens 4 Monate
mindestens 12 Jahre	mindestens 5 Monate
mindestens 15 Jahre	mindestens 6 Monate
mindestens 20 Jahre	mindestens 7 Monate
jeweils zum Ende eines Kalendermonats	

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ausnahmsweise mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Da die genannten Kündigungsfristen dem Schutz des Arbeitnehmers vor Arbeitslosigkeit dienen, gelten sie ausschließlich bei Kündigung *durch den Arbeitgeber*.

Die *Kündigung durch den Arbeitnehmer* ist mit der genannten Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Kündigungsschutz

Vor der Aussprache einer Kündigung ist vor allem das **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) zu beachten, das an die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung bestimmter Arbeitsverhältnisse

hohe Anforderungen stellt. Das KSchG enthält eine Reihe von Tatbeständen, durch die eine Kündigung des Mitarbeiters nicht zulässig ist. So ist beispielsweise u.a. die Kündigung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz, von Auszubildenden sowie Mitarbeitenden in Elternzeit unwirksam. Allerdings kann sich ein Arbeitnehmer nur dann auf das KSchG berufen, wenn das betreffende Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht.

Darüber hinaus ist die Kündigung unwirksam, wenn sie **nicht sozial gerechtfertigt** ist. Wann dies der Fall ist, definiert § 1 Abs. 2 KSchG ausführlich. Vor allem ist die Kündigung u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Wenn die Kündigung gegen innerbetriebliche Richtlinien verstößt oder der Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, liegt ebenfalls eine sozial ungerechtfertigte Kündigung vor.

Gegen arbeitsrechtlich ungerechtfertigte Kündigungen kann der Arbeitnehmer mit der *Kündigungsschutzklage* vorgehen, die ihrerseits wieder an festgelegte Klagefristen gebunden ist.

Außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung kann im Gegensatz zur ordentlichen *fristlos* erfolgen. Allerdings bedarf es hierbei eines wichtigen Grundes, der in der Person (personenbedingte Kündigung) oder im Verhalten (verhaltensbedingte Kündigung) des Arbeitnehmers liegt. Ein wichtiger Grund liegt dann vor, *wenn dem Vertragspartner, der die Kündigung ausspricht, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann* (§ 314 I BGB). Mit dieser Voraussetzung ist der außerordentlichen Kündigung eine bedeutende Hürde gesetzt worden.

Besteht der wichtige Grund in der Verletzung einer Pflicht aus dem Vertrag, ist die Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist bzw. nach erfolgloser **Abmahnung** zulässig. Der zur außerordentlichen Kündigung Berechtigte muss sein Recht zudem innerhalb einer angemessenen Frist nach Kenntnis des Abmahnungsgrundes ausüben, da er dieses Recht ansonsten verliert (§ 314 III BGB). Wenn der Arbeitgeber in Kenntnis eines Grundes, der zur Abmahnung oder gar zur Kündigung berechtigt, nichts unternimmt, kann er sich z.B. nicht mehr darauf berufen, dass das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Form der Kündigung

Die Kündigung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. Eine lediglich mündlich ausgesprochene Kündigung ist ausnahmslos unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die mündliche Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nur noch bestätigt wird.

Schriftlich ist eine Kündigung nur dann, wenn der Kündigungsberechtigte eigenhändig seine Unterschrift unter den Kündigungstext geschrieben hat. Deshalb kann eine Kündigung per Telefax, E-Mail oder gar mündlich keine schriftliche Kündigung im Sinne von § 623 BGB darstellen, denn die Vorschrift bestimmt ausdrücklich, dass die Kündigung in elektronischer Form ausgeschlossen ist.

Dem Empfänger des Kündigungsschreibens muss immer ein eigenhändig unterschriebenes Kündigungsschreiben im Original zugehen.

Zugang der Kündigung

Entscheidend für die Wirksamkeit bzw. die Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung ist der **rechtswirksame Zugang des Kündigungsschreibens bei dem Erklärungsempfänger** (dem Gekündigten). Es gilt der Grundsatz, dass derjenige, der die Kündigung ausgesprochen hat, auch beweisen muss, dass die Gegenseite die Kündigung erhalten hat. Demnach zählt also nicht die bloße Absendung des Kündigungsschreibens per Post, sondern auch der Beweis, dass die Kündigung beim Empfänger angekommen ist.

Bei Übersendung der Kündigung durch einfachen Brief besteht das Risiko, dass die Kündigung beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer nicht ankommt oder der Empfänger behauptet, die Kündigung sei nicht angekommen. Daher sollte bei der Wahl der Zustellungsart unbedingt darauf geachtet werden, dass der Empfang der Kündigung später auch nachweisbar ist.

Kündigungsberechtigter

Es ist für jeden Arbeitnehmer von Bedeutung zu wissen, **wer zur Erklärung einer Kündigung berechtigt ist**. Nicht selten scheitert eine Kündigung daran, dass nicht derjenige die Kündigung ausgesprochen hat, der nach dem Arbeitsvertrag oder gesetzlich allein berechtigt wäre, eine Kündigung auszusprechen.

Kündigungsberechtigt ist zunächst der Arbeitnehmer bzw. auf Arbeitgeberseite der persönlich handelnde Arbeitgeber selbst oder sein gesetzlicher bzw. rechtsgeschäftlicher Vertreter (z.B. Vorsitzender des Kirchenvorstandes als Vertreter des Anstellungsträgers „Kirchengemeinde“).

Kündigt ein Nichtberechtigter das Arbeitsverhältnis zum Arbeitnehmer, kann dieser die Kündigung gemäß § 174 BGB (unverzüglich) zurückweisen. Erkennt der Arbeitgeber jedoch nicht schriftlich an, dass die von ihm durch einen nicht berechtigten Vertreter ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, muss innerhalb der dreiwöchigen Kündigungsschutzklagefrist gegen diese unwirksame Kündigung trotzdem Klage eingereicht werden. Andernfalls wird die fehlerhaft ausgesprochene Kündigung wirksam.

Betriebsbedingte Kündigung

Eine weitere Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt die betriebsbedingte Kündigung dar, wonach ein Kündigungsgrund vorliegt, wenn auslösende inner- oder außerbetriebliche Umstände eine sog. „gestaltende unternehmerische Entscheidung“ über den Wegfall von Arbeitsplätzen hervorrufen.

Im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung ist dabei festzustellen, ob die Kündigung ein geeignetes Mittel zur Reaktion auf die betrieblichen Erfordernisse darstellt, die Kündigung durch die betrieblichen Erfordernisse bei dauerhaftem Entfall des Beschäftigungsbedürfnisses bedingt und die Kündigung unvermeidbar ist. Weiterhin muss eine Interessenabwägung sowie eine Sozialauswahl nach § 1 III KSchG erfolgen. Im Rahmen der Sozialauswahl muss der Arbeitgeber bei einer Kündigung soziale Gesichtspunkte (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehindertenrecht) bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer berücksichtigen.

Gegen die betriebsbedingte Kündigung hat der betroffene Arbeitnehmer verschiedene Schutzmöglichkeiten. Vor allem die allgemeinen Regelungen über den Zugang sowie den Kündigungsberechtigten gelten auch hier. Auch eine gerichtliche Klärung der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung ist möglich.

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung mit dem Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen. Der Arbeitgeber kann diese Bedingungen nicht

einseitig abändern. Stimmt der Arbeitnehmer einer Änderung des Arbeitsvertrages nicht zu, kann der Inhalt des Arbeitsvertrages nicht geändert werden. Allerdings wird das Arbeitsverhältnis bei Nichtannahme des Änderungsangebotes durch die Änderungskündigung beendet. Die Änderungskündigung ist damit eine bedingte Kündigung, bei der der Eintritt der Kündigungswirkung von einer Erklärung des Vertragspartners abhängt.

Für die Wirksamkeit der Änderungskündigung gelten die gleichen Vorschriften wie für die ordentliche Kündigung. Insbesondere ist die Schriftform zu beachten.

Die Rechte des Arbeitnehmers sind vielfältig: Er kann den neuen Arbeitsvertrag annehmen und die Änderungskündigung akzeptieren (§ 2 S. 2 KSchG), Änderungsschutzklage einreichen oder den neuen Arbeitsvertrag unter dem Vorbehalt annehmen, die Rechtmäßigkeit der Abänderungen gerichtlich überprüfen zu lassen (§ 2 S. 1 KSchG). Letzteres führt allerdings im Falle eines Unterliegens vor Gericht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Fazit

Das Themenfeld der Kündigung ist äußerst vielschichtig und kann daher hier nur überblickartig dargestellt werden. Dennoch ist der sensible und differenzierte Umgang mit dem Kündigungsrecht wichtig und geboten, weil es einerseits um wesentliche wirtschaftliche und unternehmerische Interessen des Arbeitgebers geht, dem andererseits aber existentielle Gründe des Arbeitnehmers gegenüberstehen, der mit der Beschäftigung seinen Lebensunterhalt dauerhaft sichert.

Wer in die Situation kommt, mit einer Kündigung konfrontiert zu werden, sollte daher unverzüglich rechtskundigen Rat einholen und sich anwaltlich beraten lassen, wenn es zumindest nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt oder fehlerhaft ist. Durch die mit der Kündigung in Gang gesetzten Fristläufe besteht die Gefahr, dass eigene rechtliche Interessen verwirkt werden.

Dieses Informationsblatt wurde unter Anwendung größter Sorgfalt nach bestem Wissen zusammengestellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten und begründen keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz oder sonstige zivilrechtliche Ansprüche.

Zusammenstellung: Ansgar Schlei | mail@ansgar-schlei.de

© September 2016 | www.ansgar-schlei.de