

Die Kündigung im Arbeitsrecht

Der Begriff der Kündigung

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden. Eine Möglichkeit ist die Kündigung, mit der einer von zwei Vertragspartnern (Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) das Arbeitsverhältnis für die Zukunft beendet. Die Kündigung wird also durch eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung ausgeübt.

Welcher Form bedarf die Kündigung?

Die Kündigung bedarf nach der Neufassung des am 1.5.2000 in Kraft getretenen § 623 BGB zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**. Es handelt sich dabei um eine zwingende Formvorschrift mit der Folge, dass die Nichteinhaltung der Schriftform zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Eine mündliche Kündigung führt demnach nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Obgleich die schriftliche Form seit der Neueinführung des § 126 III BGB durch die elektronische Form ersetzt werden kann, ist dies für die Kündigung nicht möglich. Insoweit regelt § 623 BGB eine Ausnahme; eine Kündigung per eMail ist demnach also auch nicht wirksam.

Welche Kündigungsfristen müssen beachtet werden?

Mit Kündigungsfrist ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der Kündigung (wichtig: die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Empfänger zugegangen ist) und ihrem Wirksamwerden zu verstehen. Die Kündigungsfristen sollen dem Arbeitnehmer oder auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich einen neuen Arbeitsplatz oder einen neuen Arbeitnehmer zu suchen. Des Weiteren soll der von einer Kündigung Betroffene auch Zeit haben, sich gegen die Kündigung zu wehren.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind jetzt einheitlich in § 622 BGB geregelt. Zu beachten ist aber, dass in Tarifverträgen von den gesetzlichen Kündigungsfristen abweichende Fristen festgelegt sein können. Betroffene Arbeitnehmer können diese beim Betriebsrat oder ihrer Gewerkschaft erfragen. Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang auch, dass eine tarifvertraglich veränderte Kündigungsfrist ebenfalls für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt, wenn ihre Anwendung ausdrücklich vereinbart wurde.

In der **Probezeit** kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Dauert die Probezeit ausnahmsweise länger als 6 Monate, gilt nicht mehr die Kündigungsfrist von 2 Wochen, sondern die Grundkündigungsfrist von 4 Wochen.

Eine **kürzere Kündigungsfrist** kann vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend zur Aushilfe eingestellt ist, das gilt allerdings nur, wenn das

Arbeitsverhältnis nicht über die Dauer von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird; des Weiteren dann, wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet. Es kann dann also die Kündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin (nicht zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) vereinbart werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 20 Stunden mit 0,50 und bis einschließlich 30 Stunden mit 0,75 vollen Arbeitnehmern zu berücksichtigen (Azubis sind dabei nicht zu berücksichtigen).

Verlängerte Kündigungsfristen gelten, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen möchte, der dem Betrieb schon längere Zeit angehört hat:

- nach 2 Jahren 1 Monat zum Monatsende
- nach 5 Jahren 2 Monate zum Monatsende
- nach 8 Jahren 3 Monate zum Monatsende
- nach 10 Jahren 4 Monate zum Monatsende
- nach 12 Jahren 5 Monate zum Monatsende
- nach 15 Jahren 6 Monate zum Monatsende
- nach 20 Jahren 7 Monate zum Monatsende.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers werden jedoch nur Zeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt. Dabei zählt auch eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens mit.

Die ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung braucht nicht begründet zu werden. Allerdings ist die bereits dargestellte Kündigungsfrist einzuhalten. Auch wenn es keiner Kündigungsgründe bedarf, ist unter Umständen der Betriebsrat zu hören und das Kündigungsschutzgesetz zu beachten, denn für Arbeitnehmer besteht nach diesem Gesetz ein besonderer Kündigungsschutz, der die ordentliche Kündigung unter bestimmten Bedingungen erschwert bzw. an die Beachtung sozialer Gesichtspunkte bindet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig Klage gegen die Kündigung erhebt (3 Wochen nach Zugang der Kündigung; § 4 KSchG). Siehe hierzu den Rechtstipp *“Kündigungsschutzklage”*, die wegen der großen praktischen Bedeutung und der besseren Übersichtlichkeit eigens dargestellt wird.

Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Für die außerordentliche Kündigung gelten die Grundsätze, die bereits für die ordentliche Kündigung dargestellt wurden. Sie ist bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen zulässig. Die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ist nicht erforderlich („fristlos“). Der Empfänger einer fristlosen Kündigung kann aber verlangen, dass ihm die Gründe dafür unverzüglich mitgeteilt werden.

Voraussetzung für die fristlose Kündigung ist allerdings das **Vorliegen eines wichtigen Grundes** (§ 626 BGB). Für die Annahme eines wichtigen Grundes ist es erforderlich, dass Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung aller Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (!) nicht zugemutet werden kann. Es ist also eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Die Gerichte gehen an die Prüfung zweistufig heran. Zunächst prüfen sie, ob der Sachverhalt überhaupt geeignet ist, einen Kündigungsgrund zu bilden; wenn ja, findet danach eine umfassende Interessenabwägung statt.

Eine fristlose Kündigung kommt **nur in Ausnahmefällen** in Betracht. Sie ist nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme des Kündigenden ist, was nur selten der Fall sein wird. Vor dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung müssen alle anderen mildereren Mittel wie Abmahnung, ordentliche Kündigung, Versetzung, etc. erschöpft sein.

Wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung können grobe Pflichtverletzungen wie die beharrliche Arbeitsverweigerung oder die Verweigerung des Lohns sein. Auch kann der Diebstahl von im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Sachen ein solcher Grund sein oder auch das ständige Zuspätkommen trotz vorheriger Abmahnungen. Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts berechtigt selbst die Belastung des Arbeitgebers in einem Ermittlungsverfahren nicht zur fristlosen Kündigung (BVerfG, Beschl. v. 2.7.2001 - 1 BvR 2049/00), ebenso wenig das private Internetsurfen am Arbeitsplatz (ArbG Wesel, Urt. v. 21.3.2001 – 5 Ca 4021/00).

Ein Verschulden muss übrigens nicht vorliegen. Als an sich geeignete Gründe kommen solche in Betracht, die personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Natur sind. **In der Regel** ist für die Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung die vorherige Erteilung einer **Abmahnung notwendig**.

Weitere Voraussetzung für die fristlose Kündigung ist, dass sie **innerhalb von 2 Wochen** erfolgt. Die Frist beginnt von dem Zeitpunkt an, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen vollständig Kenntnis erlangt. Wartet er noch eine weitere Zeit ab, gibt er damit zu erkennen, dass ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Die Frist ist allerdings gehemmt, so lange sich der Arbeitgeber - in der erforderlichen Eile - um Aufklärung bemüht.

Existiert in dem Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser - wie vor jeder anderen Kündigung auch - anzuhören. Die 2-Wochen-Frist wird hierdurch nicht verlängert. Lässt der Arbeitgeber die 2-Wochen-Frist verstreichen, wird unwiderruflich vermutet, dass ein an sich wichtiger Grund nicht mehr geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Vertragsfortsetzung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu begründen.

Im Übrigen ist die Umdeutung einer außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung stets möglich.

Änderungskündigung

Eine weitere Form der Kündigung ist die Änderungskündigung. Durch sie wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit geänderten Bedingungen angeboten – vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp “*Änderungskündigung*”.

Kündigungsbeschränkungen

Da eine Kündigung gravierende Folgen nach sich zieht (für die meisten Beschäftigten stellt der Arbeitsplatz die Existenzgrundlage dar), gibt es zum allgemeinen Kündigungsschutz das Kündigungsschutzgesetz (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp “*Kündigungsschutzklage*”) und die Kündigungsfristen, aber auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes besteht ein vielfältiger Kündigungsschutz.

Das ***Kündigungsschutzgesetz*** gilt für alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Unternehmen oder derselben Verwaltung beschäftigt sind und deren Betrieb (Verwaltung) regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt (Lehrlinge werden nicht mitgezählt).

Weitere Kündigungsbeschränkungen sind in einer ganzen Reihe von Gesetzen festgelegt. So besteht beispielsweise für Betriebsratsmitglieder ein besonderer Kündigungsschutz nach dem ***Betriebsverfassungsgesetz***.

Auch werdenden Müttern darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung grundsätzlich nach dem ***Mutterschutzgesetz*** nicht gekündigt werden. Allerdings haben sie selbst das Recht, während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung zum Ende der jeweiligen Schutzfrist zu kündigen. Der Kündigungsschutz besteht auch nach dem ***Bundeserziehungsgeldgesetz*** weiter, wenn Eltern nach der Schutzfrist die Elternzeit (früher: „Erziehungsurlaub“) in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens aber 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und während dieser Zeit nicht kündigen. Sie selbst haben jedoch die Möglichkeit zu kündigen, entweder mit 3-monatiger Kündigungsfrist zum Ende der Elternzeit oder zu einem anderen Zeitpunkt während sowie nach Ende der Elternzeit (gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen sind dabei zu beachten).

Des Weiteren besteht auch für Schwerbehinderte nach dem ***Schwerbehinderten-gesetz*** ein besonderer Kündigungsschutz. Ebenso ist nach dem ***Berufsbildungs-gesetz*** eine Kündigung von Auszubildenden ausgeschlossen.

Welche Rechte bestehen nach erfolgter Kündigung?

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis über das Arbeitsverhältnis verlangen. – vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Zeugniserteilung”*

Die entsprechenden Vorschriften lauten:

§ 623 BGB:

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 622 BGB:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 626 BGB - Fristlose Kündigung:

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles 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.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.