

Kurzinfo: Kündigung und Kündigungsschutz**Schriftform**

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Schriftform bedeutet die Übergabe einer schriftlichen Erklärung mit Unterschrift im Original. Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Unwirksam ist auch eine Kündigung per Fax, E-Mail oder SMS.

Die Kündigung muss derjenige beweisen, der sie erklärt hat. Das Einschreiben schafft keinen Beweis für den Zugang. Sicher ist die Zustellung durch Boten oder Gerichtsvollzieher.

Kündigungsgründe müssen im Kündigungsschreiben nur ausnahmsweise mitgeteilt werden (bei Ausbildungsverträgen oder auf Verlangen des Arbeitnehmers bei der fristlosen Kündigung).

Kündigungsverbote

Besondere Vorschriften gelten u.a. für Schwerbehinderte, Schwangere und Mütter. Hier ist die Genehmigung zur Kündigung erforderlich. Einige Tarifverträge beinhalten einen besonderen Schutz und schließen nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit die ordentliche Kündigung aus.

Krankheit macht dagegen eine Kündigung nicht unwirksam. Auch einem kranken Arbeitnehmer kann gekündigt werden, gerade dann wenn er zum Zeitpunkt der Kündigung krank ist.

Bei **befristeten Arbeitsverträgen** ist die Kündigung nur dann möglich, wenn das Kündigungsrecht vertraglich vereinbart ist; ansonsten ist für die Vertragsdauer die Kündigung ausgeschlossen. In diesen Fällen ist nur die außerordentliche Kündigung möglich.

Kündigungsfristen

Der Gesetzgeber hat **Mindestfristen** für die Kündigung aufgestellt, die durch den Arbeitsvertrag nicht unterschritten, wohl aber überschritten werden dürfen.

In einer vereinbarten **Probezeit** beträgt die Mindestfrist zwei Wochen.

Danach ist die Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende möglich. Die gesetzlichen Fristen verlängern sich nur für den Arbeitgeber gestaffelt nach der zurückgelegten Beschäftigungszeit. Sie betragen

- nach zwei Jahren Beschäftigungsdauer einen Monat,
- nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer zwei Monate,
- nach acht Jahren Beschäftigungsdauer drei Monate,
- nach 10 Jahren Beschäftigungsdauer vier Monate,
- nach 12 Jahren Beschäftigungsdauer fünf Monate,
- nach 15 Jahren Beschäftigungsdauer sechs Monate
- und nach 18 Jahren Beschäftigungsdauer sieben Monate

jeweils zum Monatsende.

Längere Fristen können vereinbart werden, wenn sie für beide Seiten gelten. Die **Abkürzung der Kündigungsfrist** auf vier Wochen ist nur möglich in **Kleinbetrieben** (mit bis zu 20 Beschäftigten) und für **Aushilfen** (bis zu 3 Monate Beschäftigungsdauer). Wegen der Beweislast empfehlen sich schriftliche Absprachen.

Auch ein **Tarifvertrag** kann die gesetzlichen Kündigungsfristen abkürzen - **sogar zum Nachteil des Arbeitnehmers**.

Sonderfall: fristlose Kündigung

Die außerordentliche (oft fristlose) Kündigung kommt nur in besonderen Fällen in Betracht. Erforderlich ist ein Kündigungsgrund, der es unzumutbar macht, das Beschäftigungsverhältnis wenigstens für die Dauer der Kündigungsfrist fortzuführen.

Eine außerordentliche Kündigung muss **innerhalb von zwei Wochen** ab Kenntnis vom Kündigungsgrund erklärt werden. Danach ist die außerordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Betriebsrat

Der Betriebsrat vor der Kündigungserklärung angehört werden. Das Gesetz verlangt die Mitteilung der wesentlichen Kündigungsgründe und der sozialen Erwägungen, im Fall der betriebsbedingten Kündigung auch die Gründe, die zur konkreten Auswahlentscheidung führten.

Der Arbeitnehmer kann mit einer Beschwerde beim Betriebsrat überprüfen, ob die Anhörung ordnungsgemäß war. Bei dieser Gelegenheit erfährt er auch, was dem Betriebsrat mitgeteilt wurde. So kann der Arbeitnehmer schon frühzeitig Argumente für den Prozess sammeln.

Kündigungsschutz

Zielsetzung

Das Kündigungsschutzgesetz ist für Arbeitnehmer das praktisch wichtigste Schutzgesetz im Arbeitsrecht. Das Gesetz schützt den Bestand des Arbeitsverhältnisses umfassend. Der Arbeitgeber darf den Kündigungsschutz nicht mit einer Abfindung abgelden, wie das in anderen europäischen Staaten möglich ist.

Das Gesetz verlangt eine besondere soziale Rechtfertigung für eine Arbeitgeberkündigung: dringende betriebliche Gründe oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers. Die Kündigung muss "der letzte Ausweg" für den Arbeitgeber sein. Die Anforderungen sind sehr hoch.

Voraussetzungen

Kündigungsschutz hat nur der Arbeitnehmer, der **mindestens 6 Monate** im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist (Wartezeit).

Außerdem ist eine bestimmte **Betriebsgröße** notwendig:

Lag der **Arbeitsbeginn nach dem 1. Juli 2003**, wird der Kündigungsschutz ausgelöst, wenn der Betrieb **mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigt. Bei Arbeitsverhältnissen, die **davor** begonnen haben, genügt es, wenn im Betrieb **mehr als 5 Arbeitnehmer** beschäftigt waren und dieselben Arbeitnehmer heute noch beschäftigt sind.

Auszubildende zählen bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nicht mit. Teilzeitbeschäftigte zählen mit einem Wert von 0,5, wenn ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden und mit einem Wert von 0,75, wenn die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 30 Stunden beträgt.

Konsequenzen

Das Kündigungsschutzgesetz will die Kündigung verhindern. Zulässig ist nur eine unvermeidbare Kündigung. Die Kündigung scheidet deshalb immer aus, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einen anderen freien Arbeitsplatz oder zu geänderten Bedingungen möglich ist. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber vorrangig versuchen, geänderte Arbeitsbedingungen durchzusetzen (Änderungskündigung). Der Arbeitgeber kann nur aus betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründen kündigen. Er muss die Gründe darlegen und beweisen.

