



# Auf Gegenwehr setzen

**KÜNDIGUNG** *Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise beendet werden. Meist wird zur Kündigung gegriffen. Doch ob die immer gerechtfertigt ist, sollte geprüft werden.*

VON JAVIER DAVILA CANO



**I**n der Praxis ist die Kündigung das am häufigsten gewählte Mittel, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Hier erhalten Sie einen Überblick über die verschiedenen Erscheinungsformen einer Kündigung und die Anforderungen, die an eine rechtmäßige Kündigung gesetzt werden. Spricht man von einer ordentlichen Kündigung, ist eine Kündigung gemeint, die das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Frist, der so genannten Kündigungsfrist, beendet. Die Kündigungsfrist kann sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrag, aus einem eventuell anwendbaren Tarifvertrag oder aus dem Gesetz (§ 622 BGB) ergeben. Die außerordentliche, fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis mit Zugang der Kündigung. Hier muss keine Kündigungsfrist abgewartet werden, damit das Arbeitsverhältnis sein Ende findet.

### Unterschiedliche Kündigungsarten

Nicht selten kommen in der Praxis auch so genannte außerordentliche Kündigungen mit sozialer Auslauffrist vor. Einer solchen Kündigung bedient sich in der Regel der Arbeitgeber, wenn die normale, das heißt die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelung ausgeschlossen ist. So finden sich in manchen Tarifverträgen Regelungen, die vorsehen, dass bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und zugleich einem Alter von mindestens 40 Jahren die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist. Da in diesen Fällen die ordentliche Kündigung rechtlich nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist, die in der Regel der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechen muss, kündigen. Weiterhin kommen im Arbeitsleben auch Änderungskündigungen vor. Obwohl eine Kündigung in der Regel auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzielt, bezweckt die Änderungskündigung nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur eine oder mehrere Veränderungen der ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen. Mit der Änderungskündigung wird das Arbeitsverhältnis mit den alten Arbeitsbedingungen gekündigt, das heißt insgesamt beendet, und gleichzeitig ein neues Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitsbedingungen angeboten. Ist im Arbeitsvertrag beispielsweise „Essen“ als

### DARUM GEHT ES

1. Es gibt unterschiedliche Kündigungsarten. Daran geknüpft sind auch die Voraussetzungen für deren Wirksamkeit.
2. Ist das KSchG anwendbar, ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers nur wirksam, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.
3. Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung und möchte er dagegen gerichtlich vorgehen, muss er unbedingt die Drei-Wochen-Frist einhalten.



[www.aib-assist.de](http://www.aib-assist.de)

Mehr zum Thema Kündigung und Kündigungsschutzklage im Betriebsratslexikon unter [www.aib-assist.de](http://www.aib-assist.de) > Exklusiv und kostenfrei für Sie als AiB-Abonnent.



**DEFINITIONEN****Kündigung**

Rechtlich betrachtet ist eine Kündigung eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis unmittelbar oder nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist beendet. Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber ausgesprochen werden.

**Sonderkündigungsschutz**

Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern haben einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser besteht unabhängig von dem allgemeinen Kündigungsschutz. Zu diesen besonders geschützten Arbeitnehmern gehören insbesondere Betriebsräte, Schwangere und schwerbehinderte Menschen.

Arbeitsort vereinbart und will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer künftighin bundesweit einsetzen, muss er mittels der Änderungskündigung das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitsort „Essen“ kündigen und gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitsort „bundesweit“ anbieten.

**Formelle Anforderungen**

In formeller Hinsicht muss eine Kündigung eigenhändig vom Aussteller (Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder einem seiner Vertreter) im Original unterschrieben werden (§ 623 BGB). Diese im Original unterzeichnete Kündigung muss dem Vertragspartner zugehen. Eine E-Mail oder ein Telefax reicht dazu genauso wenig aus wie eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung. Unterzeichnet nicht der Arbeitgeber, sondern einer seiner Vertreter das Kündigungsschreiben, muss der Kündigung eine im Original vom Arbeitgeber unterzeichnete Vollmacht zur Kündigungsberechtigung beigelegt werden. Andernfalls kann der Arbeitnehmer die Kündigung wegen fehlender Vollmacht zurückweisen (§ 174 BGB). Dies gilt natürlich auch für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer bei Ausspruch einer Eigenkündigung vertreten lässt. Häufig verlangen Arbeitgeber bei Übergabe einer Kündigung, dass der Arbeitnehmer den Empfang der Vollmacht durch Unterschrift quittiert. Eine dahingehende Verpflichtung besteht allerdings nicht, so dass Arbeitnehmer keinerlei Unterschriften im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses leisten sollten. Ebenso wenig ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben darzustellen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, ist er vor Ausspruch der Kündigung nach § 102 BetrVG zu beteiligen, anderenfalls ist die Kündigung bereits nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG formell unwirksam. Die Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats werden in

diesem Heft auf Seite 15 im Einzelnen gesondert dargestellt.

**Kündigungsbeschränkungen**

Im Gesetz finden sich auch Kündigungsbeschränkungen, die Arbeitgeber zu beachten haben. Beispielsweise können Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden (§ 9 MuSchG). Betriebsratsmitglieder, Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber zum Betriebsrat und anderer Interessenvertretungen sind in der Regel ordentlich ebenfalls unkündbar (§ 15 KSchG). Schließlich bedarf ein Arbeitgeber zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Ohne diese Zustimmung, die im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vorliegen muss, ist die Kündigung formell unwirksam.

**Kündigungsgründe**

Der Arbeitnehmer muss es nicht begründen, wenn er ordentlich kündigt. Das heißt, es müssen keine Kündigungsgründe vorliegen. Anders verhält es sich dagegen bei einer arbeitgeberseitigen, ordentlichen Kündigung. Muss der Arbeitgeber die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes beachten, kann er eine ordentliche Kündigung nicht ohne weiteres aussprechen. Vielmehr braucht er für seine Kündigung Gründe. Hier ist zunächst zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt werden. Ist das KSchG anwendbar, ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers nur wirksam, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

**Sozial gerechtfertigte Kündigung**

Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG nur dann, wenn sie durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Kündigungsgründe, die in der Praxis häufig vorkommen, sind: Kündigung wegen langanhaltender,

Eine Kündigung versetzt viele Beschäftigte in die Schockstarre. Aber jetzt ist Handeln gefragt.





GUT ZU WISSEN

Möglichkeiten des Gekündigten und des Betriebsrats

	Rechte des Betriebsrats	Rechte des Gekündigten
<b>Ordentliche Kündigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· § 102 BetrVG</li> <li>· Anhörung</li> <li>· Bedenken</li> <li>· Widerspruch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kündigungsschutzklage (§ 4 Satz 1 KSchG)</li> <li>· Einspruch beim Betriebsrat (§ 3 KSchG; ersetzt nicht die fristgerechte Erhebung der Kündigungsschutzklage!)</li> <li>· Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG, wenn Betriebsrat ordnungsgemäß Widerspruch erhoben hat</li> </ul>
<b>Außerordentliche Kündigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· § 102 BetrVG</li> <li>· Anhörung</li> <li>· Bedenken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kündigungsschutzklage (§§ 4, 13 KSchG)</li> </ul>
<b>Änderungskündigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· § 102 BetrVG, ggf. auch § 99 BetrVG</li> <li>· Anhörung</li> <li>· Bedenken</li> <li>· Widerspruch</li> <li>· ggf. Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Änderungsschutzklage (§ 4 Satz 2 KSchG)</li> <li>· Vorbehaltserklärung (§ 2 KSchG)</li> <li>· evtl. Anspruch auf Weiterbeschäftigung an altem Arbeitsplatz</li> </ul>

Quelle: Schoof, Betriebsratswissen online, Arbeitshilfen

krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder wegen häufiger Kurzerkrankungen (personenbedingt), Kündigung wegen Verstoßes gegen gesetzliche oder arbeitsvertragliche Pflichten, insbesondere bei Arbeitsverweigerung, Diebstahl, Verspätungen (verhaltensbedingt) oder Kündigung wegen Auftragsrückgängen oder Zusammenlegung von Abteilungen und einem damit zusammenhängenden, minderen Beschäftigungsbedarf des Arbeitgebers (betriebsbedingt). Wie bereits dargestellt, müssen die Kündigungsgründe nicht im Kündigungsschreiben dargestellt werden; es reicht aus, dass sie objektiv bestehen. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vor dem Arbeitsgericht hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass tatsächlich Kündigungsgründe im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestanden haben.

**Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar**

Ist das KSchG nicht anwendbar, weil das Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht (so genannte Probezeitkündigung) oder weil im Betrieb in der Regel nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden (so genannter Kleinbetrieb), sind die Anforderungen an den Kündigungsgrund nicht hoch, weil hier der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt. Erforderlich, aber auch ausreichend, ist für die Wirksamkeit einer Kündigung, dass ein irgendwie einleuchtender Grund für die Kündigung besteht. Hier lassen sich beispielsweise aus Sicht des Arbeitgebers mangelnde Teamfähigkeit, unfreundliches Auftreten und unzu-

reichende Arbeitsleistungen als Kündigungsgründe anführen. Für die außerordentliche Kündigung bedarf es gemäß § 626 BGB stets eines wichtigen Grundes.

**Außerordentliche Kündigung**

Dies gilt sowohl für die Kündigung durch den Arbeitgeber, als auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Auf Seiten des Arbeitnehmers kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber die zu Gunsten des Arbeitnehmers bestehenden Arbeitsschutzrechte erheblich missachtet, den Arbeitnehmer zu Unrecht einer Unredlichkeit verdächtigt oder längere Zeit die Vergütung nicht zahlt. Für den Arbeitgeber kommt eine außerordentliche Kündigung in Betracht, wenn der Arbeitnehmer eine Straftat begeht, die im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis steht. Hierzu zählen insbesondere Diebstahl im Betrieb, Beleidigung und Körperverletzung gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, Reisekostenbetrug und Arbeitszeitbetrug durch unberechtigtes, privates Telefonieren oder Surfen im Internet während der Arbeitszeit.

Eine Besonderheit im Rahmen der außerordentlichen Kündigung ist, dass gemäß § 626



**Standard in der Arbeitnehmervertretung**

Michael Kittner / Wolfgang Däubler  
Bertram Zwanziger (Hrsg.)  
**KSchR – Kündigungsschutzrecht**  
Kommentar für die Praxis  
9., überarbeitete Auflage  
2014. 2.490 Seiten, gebunden  
**Subskriptionspreis gültig bis**  
**31. August 2014: € 198,-**  
Danach: € 220,-  
**ISBN 978-3-7663-6244-5**

Wer Arbeitnehmern bei Kündigungen kompetent zur Seite stehen will, wird auf dieses Standardwerk nicht verzichten. Es erläutert alle Gesetze, die vor Kündigung schützen – gut verständlich auch für Nichtjuristen. Dazu gehören neben dem KSchG und dem BetrVG zahlreiche Bestimmungen des sogenannten Sonderkündigungsschutzes. Durchgehend einbezogen sind auch das Sozialversicherungs- und das Steuerrecht. Die Kommentierungen sind juristisch fundiert und nahe an der Praxis. Sie schöpfen die Argumentationsmöglichkeiten aus, welche die Rechtsprechung für einen besseren Schutz der betroffenen Arbeitnehmer lässt.

**NEU:** Der Kommentar inklusive Online-Verlängerung. Ab sofort können Käuferinnen und Käufer des Buches den gesamten Text, die zitierten Urteile sowie Musterschreiben und Formulare auch im Internet nutzen. Die Vorteile: Aktueller Inhalt, viele Recherchemöglichkeiten und nützliche Links – jederzeit und überall.

[www.bund-verlag.de/6244](http://www.bund-verlag.de/6244)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20



**GUT ZU WISSEN****Kündigungsschutzklage**

Der gekündigte Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung die Klageschrift bei Gericht einreichen. Diese gesetzliche Dreiwochenfrist gilt für alle Arten von Arbeitgeberkündigungen.

**Unwirksame Kündigung**

Unwirksam ist eine arbeitgeberseitige Kündigung in folgenden Fällen:

1. Die Kündigung wurde nicht schriftlich erklärt.
2. Der Arbeitgeber hat einem Betriebsratsmitglied ordentlich gekündigt.
3. Der Arbeitgeber hat einer Schwangeren gekündigt.
4. Der Arbeitgeber hat einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ohne die erforderliche vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt.
5. Der Betriebsrat wurde vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört.

Abs. 2 BGB die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt erfolgen darf, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Hat der Arbeitgeber erfahren, dass ein Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten grob beleidigt oder einen Kollegen geschlagen hat, muss er innerhalb von zwei Wochen den Betriebsrat anhören und dem Arbeitnehmer die außerordentliche Kündigung zustellen. Danach kommt allenfalls eine ordentliche Kündigung in Betracht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann auch der Verdacht eines strafbaren oder vertragswidrigen Verhaltens ein eigenständiger Kündigungsgrund sein; man spricht hier von einer Verdachtskündigung. Die Verdachtskündigung kann sowohl als ordentliche als auch als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Im Vordergrund steht hier allein der Verdacht, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeit-

## GESETZESTEXT

## § 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(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. (...)

nehmers zerstört oder zu einer unerträglichen Belastung des Arbeitsverhältnisses führt. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist schließlich bei jeder arbeitgeberseitigen Kündigung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Danach darf eine Kündigung stets nur ultima ratio, das heißt das letzte Mittel, sein. Nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz kommt eine Kündigung nur dann in Betracht, wenn sie nicht durch andere mildere Maßnahmen, wie beispielsweise Abmahnung, Versetzung oder Änderungskündigung vermeidbar ist.

**Kündigungsschutzklage**

Hat ein Arbeitnehmer eine Kündigung erhalten, kann er die Wirksamkeit dieser Kündigung gerichtlich überprüfen lassen. Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass eine Kündigung unwirksam ist, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Zu beachten ist, dass nach § 4 KSchG die zur Prüfung einer Kündigung erforderliche Kündigungsschutzklage nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden kann. Wird die Klage später erhoben, das heißt die Unwirksamkeit der Kündigung erst nach drei Wochen geltend gemacht, wird nach § 7 KSchG die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam angesehen. Die Erfolgsaussichten einer nach drei Wochen erhobenen Klage sind in der Regel „gleich Null“.

**Anfang eines langen Weges**

Dieser Beitrag zeigt, dass eine Kündigung nicht immer das Ende eines Arbeitsverhältnisses bedeuten muss, sondern vielfach nur der Anfang eines langen Weges werden kann. Insbesondere Arbeitgeber im Geltungsbereich des KSchG müssen viele Hürden nehmen, um ein Arbeitsverhältnis wirksam zu kündigen. Ob und gegebenenfalls welche Kündigung im Einzelnen gerechtfertigt ist, ist stets gesondert im Einzelfall zu prüfen. Vor diesem Hintergrund sind Arbeitnehmer gut beraten, wenn sie bei Erhalt einer Kündigung ihren Betriebsrat, ihre Gewerkschaft oder einen Fachanwalt für Arbeitsrecht aufsuchen, um ihre Rechtsschutzmöglichkeiten rechtzeitig prüfen und sich hinsichtlich der weiteren Schritte beraten zu lassen. <



**Javier Davila Cano**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)