Kündigungsrecht in Deutschland

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten in Vollzeit (ohne Auszubildende) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist gemäß allgemeinem Kündigungsschutz nur sozial gerechtfertigt, wenn:

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z. B. mangelnde Eignung) vorliegen,
- Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. Arbeitsverweigerung, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit) vorliegen (der verhaltensbedingten Kündigung muss eine Abmahnung vorausgehen),
- es dringende betriebliche Gründe gibt.

Für einige Gruppen besteht ein besonderer Kündigungsschutz, wie das Erfordernis der Zustimmung von Behörden oder der Ausschluss der ordentlichen Kündigung:

- Schwerbehinderte
- während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung, auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig
- während der Elternzeit (Erziehungsurlaub, Elternkarenz)
- Weitere Gruppen: Betriebsräte, Auszubildende, Personen in Pflegezeit, Inhaber politischer Wahlämter In Betrieben, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat gebildet ist, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonates durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber gekündigt werden. Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit kündigen will, gelten abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses folgende Kündigungsfristen:

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

Die Fristen gelten jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern

können andere Fristen vereinbart werden.

Befinden sich Arbeitnehmer noch in der Probezeit, können sie mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden oder selbst kündigen. Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich kündbar. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar machen. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitnehmer können sein: Nichtzahlen des Lohnes, Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen etc. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitgeber können sein: Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit, beharrliche Arbeitsverweigerung, Störung der Ordnung im Betrieb wie die Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen etc.

Die Angabe des Kündigungsgrundes ist nur in Berufsausbildungsverhältnissen – ansonsten jedoch keine – Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Kündigungsgründe müssen jedoch auf Verlangen mitgeteilt werden.

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen ausgesprochen werden und muss innerhalb dieser Frist zugehen. Der außerordentlichen Kündigung muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen. Eine Abmahnung ist die Beanstandung von Leistungsmängeln durch den Arbeitgeber unter Androhung von Folgen (Kündigung) für den Wiederholungsfall. Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung des Arbeitgebers voraus.

Welche Abfindung steht mir zu?

Wenn Arbeitgeber eine rechtmäßige Kündigung aussprechen, müssen sie keine Abfindung zahlen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung kann sich aber beispielsweise aus einem Tarifvertrag oder einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan ergeben.

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse und erheben Sie bis zum Ablauf der Frist keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, haben Sie mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung.

Aber Achtung: Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und Sie als Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen können. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. (KschG § 1a)

Bestehen gegen die Rechtmäßigkeit der Kündigung Bedenken, kann es für den Arbeitgeber ratsam sein, im Kündigungsschutzprozess vor den Arbeitsgerichten mit den Arbeitnehmern einen Vergleich mit dem Inhalt zu schließen, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet wird. Bei der Höhe der Abfindung ist die Spannweite weit. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an.

Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des

Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen. (KschG § 9) Wichtig: Sie sollten sich in jedem Fall individuell über die Voraussetzungen für eine Unzumutbarkeit beraten lassen.

Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. (KschG §10)

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Wenn Sie gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem deutschen Arbeitsgericht erheben. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung. Wenden Sie sich schnellstmöglich an Ihre Gewerkschaft.