

ARBEITSRECHT

Im Rahmen der beruflichen Laufbahn kann jedermann aus unterschiedlichsten Gründen mit einer Kündigung seitens des Arbeitgebers konfrontiert sein. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist für den jeweiligen Arbeitnehmer mit weitreichenden Konsequenzen verbunden. Der Arbeitnehmer muss im Falle der Kündigung mit erheblichen finanziellen Einbußen rechnen, der mit dem Verlust der gewohnten Lebensqualität einhergehen kann. Deshalb ist es ratsam, sich mit der Berechtigung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und den vorhandenen Rechtsschutzmöglichkeiten gegen eine unberechtigte Kündigung auseinanderzusetzen.

In diesem Beitrag möchte ich einen kurzen Überblick über die verschiedenen Arten der Kündigungen und der Rechtsschutzmöglichkeiten gegen diese Kündigungen auseinandersetzen.

Bei einer Kündigung handelt es sich um eine einseitige rechtsgestaltende Erklärung eines Vertragspartners, der darauf gerichtet ist, ein bestehendes Vertragsverhältnis zu beenden. Die Kündigung muss in Schriftform erklärt werden. Eine Begründung muss die Kündigung in der Regel nicht erhalten. Die Begründung muss jedoch bei Nachfrage schriftlich mitgeteilt werden. Kündigungen müssen grundsätzlich Kündigungsfristen enthalten. Diese ergeben sich entweder aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder direkt aus dem Gesetz. Falls in dem jeweiligen Arbeitsvertrag keine Regelungen vorhanden ist und kein Tarifvertrag einschlägig ist, gelten die gesetzlichen Regelungen. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich vier Wochen. Die Kündigungsfrist kann sich nach der gesetzlichen Regelung jedoch verlängern. Dies richtet sich nach der Länge der Betriebszugehörigkeit. Während der Probezeit kann grundsätzlich mit einer zweiwöchigen Frist gekündigt werden.

Nunmehr möchte ich mich den **Kündigungsarten** widmen.

Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis ohne die Einhaltung der oben genannten Kündigungsfristen kündigen, wenn ein „wichtigen Grund“ vorliegt. Dieser ist dann gegeben, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber „unzumutbar“ ist. Es muss sich daher um einen schwerwiegenden Grund handeln. Beispiele hierfür sind: Grobe Verletzung der Treuepflichten wie Diebstahl, Betrug, Arbeitsverweigerung, eigenmächtiger Urlaub etc. Es muss sich dabei um eine „erhebliche“ Pflichtverletzung handeln. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Gründe zu beweisen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber

die **außerordentliche Kündigung** innerhalb von zwei Wochen nach dem er vom wichtigen Grund erfahren hat, aussprechen.

Bei einer *ordentlichen Kündigung* ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kündigungsfrist einzuhalten. Sofern das Kündigungsschutzgesetz einschlägig ist, ist eine ordentliche Kündigung nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, Die Kündigung muss durch Gründe in der Person, durch Gründe in dem Verhalten oder durch betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt sein. Bei der ordentlichen Kündigung unterscheidet man folglich zwischen einer personenbedingten, einer verhaltensbedingten und einer betriebsbedingten Kündigung;

Eine **personenbedingte Kündigung** kann ausgesprochen werden, wenn ein Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers vorliegt. Diese Voraussetzung ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann. Als häufigster Fall ist hier die krankheitsbedingte Kündigung zu nennen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag kündigen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Krankheit den Arbeitsvertrag nicht erfüllen kann. Jedoch kann die Kündigung nicht ohne weiteres ausgesprochen werden. Es müssen Tatsachen vorliegen, die die Prognose rechtfertigen, dass der Arbeitnehmer weiter in dem bisherigen Umfang erkranken wird. Die Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen. Der Arbeitgeber muss diese Umstände darlegen und gegebenenfalls beweisen. Letztlich muss eine Interessenabwägung getroffen werden. Nur wenn unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Krankheitsursachen die Abwägung zugunsten des Arbeitgebers fällt, kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Jedoch kann dies bei einem langfristigen Arbeitnehmer, bei dem die Krankheitsursachen betriebsbedingt sind grundsätzlich ausgeschlossen werden. Fehlt einer der Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam.

Eine **verhaltensbedingte Kündigung** kann der Arbeitgeber aussprechen, wenn der Arbeitnehmer gegen die ihn treffenden rechtlichen Pflichten verstoßen hat und dem Arbeitgeber daher die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist., Der Arbeitnehmer muss in erheblicher, rechtswidriger und schuldhafter Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben. Beispielhaft sind zu erwähnen: Häufige Verspätungen, Verstöße gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten wie zum Beispiel Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tatsachen, die eine Kündigung rechtfertigen nachzuweisen. Die Kündigung muss verhältnismäßig sein. Es darf kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Als milderes Mittel kommt grundsätzlich eine Abmahnung in Betracht. Voraussetzung

ist folglich grundsätzlich eine vorherige Abmahnung. Der Arbeitnehmer sollte folglich schon mit dem Erhalt einer Abmahnung tätig werden.

Als letztes möchte ich mich mit der **betriebsbedingten Kündigung** auseinandersetzen. Eine betriebsbedingte Kündigung kann ausgesprochen werden, wenn dringende betrieblicher Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es müssen dringliche betriebliche Erfordernisse vorliegen, die keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers geben. Jedoch muss der Arbeitgeber dabei eine **Sozialauswahl** treffen. Hier muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass er den Arbeitnehmer ausgewählt hat, den eine betriebsbedingte Kündigung am wenigsten hart trifft. Die Sozialauswahl gehört zu den Hürden, an denen eine betriebsbedingte Kündigung am ehesten scheitert. Nur wenn der Arbeitgeber zwischen vergleichbaren Arbeitnehmer eine Abwägung im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt hat, kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Die Sozialauswahl wird von den Arbeitgebern oft nicht richtig vorgenommen, so dass dem Gekündigten in jenem Fall anzuraten ist, die Kündigung überprüfen zu lassen und gegen die Kündigung vorzugehen.

Wichtig:

Wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, gilt eine 3-Wochen-Frist um eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Wenn die Frist für die Erhebung der Klage versäumt wird, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam

Orhan Sahin
Rechtsanwalt
KOSU-Berlin Rechtsanwälte