

# KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Ihre Rechte einfach erklärt

E-Book für Arbeitnehmer | 2. Auflage 2022



# Inhaltsverzeichnis

<b>I. WAS IST KÜNDIGUNGSSCHUTZ?</b>	<b>S. 04</b>
Gesetzliche Kündigungsbeschränkungen / Kündigungen im Kleinbetrieb	S. 04
Allgemeiner Kündigungsschutz gemäß Kündigungsschutzgesetz	S. 06
Sonderkündigungsschutz	S. 07
Weitere Formen des Kündigungsschutzes	S. 07
Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen	S. 08
Kündigungsschutz im Insolvenzverfahren	S. 08
<b>II. WELCHE KÜNDIGUNGSGRÜNDE GIBT ES?</b>	<b>S. 10</b>
Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse (sog. betriebsbedingte Kündigung)	S. 10
Verhaltensbedingte Kündigung	S. 12
Personenbedingte Kündigung	S. 13
Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB	S. 14
<b>III. WIE LÄUFT EIN KÜNDIGUNGSSCHUTZPROZESS AB?</b>	<b>S. 15</b>
Kündigungsschutzklage	S. 16
Gütetermin	S. 16
Vergleich / Fortführung des Verfahrens	S. 17
Kammertermin	S. 17
Rechtsmittel	S. 17

© 2022 | 2. Auflage, Februar 2022

[www.buchalik-broemmekamp.de](http://www.buchalik-broemmekamp.de)

Das E-Book ist ein Produkt von Buchalik Brömmekamp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Buchalik Brömmekamp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH unzulässig.

#### **Haftungsausschluss:**

Der Leitfaden wurde mit großer Sorgfalt recherchiert. Gleichwohl wird keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte übernommen. Der Leitfaden stellt keine abschließenden Informationen bereit und ersetzt nicht eine Beratung im Einzelfall. Hierfür steht Ihnen auf Wunsch die Kanzlei Buchalik Brömmekamp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH gern zur Verfügung



Rechtsanwalt Philipp Wolters LL. M.

## Vorwort

Es gibt wohl kaum einen anderen Rechtsbereich, der so bedeutsame Auswirkungen auf das Leben vieler Menschen hat wie das Arbeitsrecht. Es liegt in der Natur der Sache, dass beide Parteien eines Arbeitsverhältnisses ihre eigenen Vorstellungen von der Ausgestaltung eines Arbeitsvertrags haben und dabei unterschiedliche Ziele verfolgen.

Es ist daher die Aufgabe von Gesetzgebung und Rechtsprechung dafür Sorge zu tragen, dass diese zum Teil gegenläufigen Interessen beider Parteien eines Arbeitsverhältnisses in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander berücksichtigt werden. Dass dies nicht immer so einfach ist wie es auf den ersten Blick scheint, lassen Fälle wie der von der alleinerziehenden Supermarktkassiererin „Emmely“, die wegen Unterschlagung zweier Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro ohne vorherige Abmahnung zunächst fristlos entlassen wurde und schließlich in letzter Instanz vor dem Bundearbeitsgericht einen Sieg errang, erahnen.

Es endet sicherlich nicht jedes Arbeitsverhältnis im Streit. Sollte es dennoch dazu kommen, ist es wichtig, dass Sie Ihre Rechte kennen und nicht unüberlegt handeln. Nicht zuletzt aufgrund der enorm hohen wirtschaftlichen Bedeutung des Arbeitsplatzes als meist einziger Einnahmequelle sollen Ihnen die nachstehenden Ausführungen leicht verständlich ein fundiertes Wissen im Bereich Kündigungsschutz vermitteln.

Philipp Wolters LL.M.  
Rechtsanwalt

# I. Was ist Kündigungsschutz?

Für die meisten Arbeitnehmer stellt der Job die Haupteinnahmequelle dar. Somit kommt dem Arbeitsverhältnis und den Umständen seiner Beendigung eine wichtige soziale Bedeutung zu. Kündigungsschutz bedeutet, dass der Arbeitnehmer per Gesetz vor rechtswidrigen Kündigungen geschützt wird. Man unterscheidet zwischen der **ordentlichen** (also fristgemäßen) Kündigung und der **außerordentlichen** (meist fristlosen) Kündigung.

Man kann den gesetzlichen Kündigungsschutz dabei in drei Bereiche aufteilen:

1

Gesetzliche Kündigungsbeschränkungen ohne Berücksichtigung der Betriebsgröße und der Dauer des Arbeitsverhältnisses

2

Allgemeiner Kündigungsschutz gemäß Kündigungsschutzgesetz (kurz: KSchG), der für alle Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern gilt

3

Sonderkündigungsschutz, der nur für besondere Personengruppen gilt, zum Beispiel Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder, Schwangere

## Gesetzliche Kündigungsbeschränkungen / Kündigungen im Kleinbetrieb

Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht gilt, ist der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer nicht gänzlich schutzlos. Die Schutzvorschriften sind nicht ausschließlich in einem bestimmten Gesetz normiert, sondern ergeben sich aus unterschiedlichen Gesetzen, dem Arbeitsvertrag, gegebenenfalls auch aus einem bestehenden Tarifvertrag oder der Rechtsprechung.



### Beispiele können sein:

- Die Kündigung fällt in den Zeitraum, für den gemäß Arbeits- oder Tarifvertrag ein zeitlich befristeter Kündigungsausschluss besteht
- Die Kündigung ist diskriminierend
- Verstoß gegen das Maßregelungsverbot, § 612a BGB
- Kündigung wegen Betriebsübergangs, § 613a BGB
- Der Betriebsrat wurde nicht angehört, § 102 BetrVG
- Missbräuchliche oder treuwidrige Kündigung
- Kündigung wider Treu und Glauben, wenn also z. B. die Betriebszugehörigkeit oder Unterhaltspflichten des/der Gekündigten unberücksichtigt blieben und somit ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme ignoriert wurde
- Sittenwidrige Kündigung, z. B. aus Rache
- Der betroffene Mitarbeiter genießt Sonderkündigungsschutz
- Formerfordernisse, insbesondere die Schriftlichkeit gem. § 623 BGB, wurden ignoriert

Trotz der auf den ersten Blick umfangreichen Regelungen muss festgestellt werden, dass diese für sich genommen eher einen überschaubaren Kündigungsschutz bieten. Dies wird vor allem dann relevant, wenn der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer in einem Betrieb mit **zehn oder weniger Arbeitnehmern (sog. Kleinbetrieb)** beschäftigt ist. Denn dann findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, sodass auch die darin vorgegebenen zusätzlichen Bedingungen für die Wirksamkeit einer Kündigung **nicht eingehalten werden müssen**.

Der Arbeitgeber kann sich in Kleinbetrieben also leichter vom Arbeitnehmer lösen. Er ist z. B. nicht gezwungen, im Vorfeld der Kündigung eine Abmahnung auszusprechen, und auch eine strenge Sozialauswahl, wie nach dem Kündigungsschutzgesetz vorgeschrieben, muss grundsätzlich nicht durchgeführt werden. Es gilt der **Grundsatz der Kündigungsfreiheit**.

Hintergrund für den eingeschränkten Kündigungsschutz in Kleinbetrieben ist, dass der Gesetzgeber Kleinunternehmen durch die Anwendbarkeit des KSchG **erst ab zehn Mitarbeitern** mehr Flexibilität geben wollte. Denn die Kündigung ständig kranker Mitarbeiter oder von solchen, die den Betrieb aufgrund dauerhafter Schlechtleistung belasten, wäre unter den Bedingungen des KSchG fast unmöglich. Gleichzeitig belasten diese Mitarbeiter Unternehmen mit **zehn oder weniger Mitarbeitern** verhältnismäßig stärker als größere Unternehmen.



### Grundsatz der Kündigungsfreiheit

Der Arbeitgeber hat in Kleinbetrieben die sogenannte Kündigungsfreiheit. D.h. eine **ordentliche Kündigung** kann in Kleinbetrieben vom Arbeitgeber **immer** erfolgen.

# Allgemeiner Kündigungsschutz gemäß Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz enthält zahlreiche zusätzliche **Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung**, die neben den sonstigen, für alle Arbeitnehmer geltenden Wirksamkeitsvoraussetzungen gelten und den betroffenen Arbeitnehmer somit zusätzlich schützen.

Damit das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Betroffene muss **Arbeitnehmer** sein.



**Beispiel:** Arbeiter, Angestellte, 400 €-Kraft oder Aushilfskraft, Teil- und Vollzeit, leitende Angestellte; aber z. B. nicht: Azubis oder Geschäftsführer

- Es müssen **mehr als 10 Arbeitnehmer** im Betrieb beschäftigt werden.



**Hinweis:** Teilzeitbeschäftigte werden anteilig mit 0,5 (bis 20 Stunden pro Woche) bzw. mit 0,75 (bis 30 Stunden pro Woche) berücksichtigt. Auszubildende werden nicht mitgezählt.

**Hinweis:** Werden in Ihrem Betrieb regelmäßig nicht mehr als 10, aber mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt, gilt Folgendes: Die Grenze von mehr als 5 Arbeitnehmern gilt für Arbeitnehmer, die am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als 5 regelmäßig Beschäftigten beschäftigt waren.

- Das Arbeitsverhältnis muss bei Kündigungszugang seit **6 Monaten ohne Unterbrechung** bestanden haben.



**Beispiel:** Unterbrechungen wie Urlaub oder Krankheit zählen mit, ein vorausgegangenes Arbeitsverhältnis wird angerechnet, der Übergang eines Arbeitsverhältnisses gem. § 613a BGB auf einen neuen Arbeitgeber ebenfalls.

Liegen die Voraussetzungen vor, findet das KSchG Anwendung. In diesem Fall kann der Arbeitgeber nur aufgrund **einer der drei darin genannten Kündigungsgründe** das Arbeitsverhältnis beenden. Die Kündigung ist also nur wirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, erfolgt.

Des Weiteren muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein, die Kündigung des Arbeitnehmers also **nach sozialen Kriterien** erfolgt sein.



## Sonderkündigungsschutz

Manche Arbeitnehmer sind aufgrund **besonderer Umstände** besonders schützenswert und genießen insoweit einen Sonderkündigungsschutz, der den allgemeinen Kündigungsschutz bzw. den Kündigungsschutz gemäß KSchG **übertrifft**. Die Regelungen hierzu finden sich in diversen Gesetzen. Die wichtigsten Fälle, bei denen ein Sonderkündigungsschutz in Betracht kommen kann, lauten wie folgt:

- Mitglied eines Betriebsrats, § 15 KSchG
- Schwangerschaft, § 17 MuSchG
- Elternzeit, § 18 BEEG
- Pflegezeit, § 5 PflegeZG
- Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, §§ 168 ff. SGB IX
- Kündigung eines Auszubildenden, § 22 BBiG
- Datenschutzbeauftragte, § 28 i.V.m. § 6 Abs. 4 BDSG

Liegt einer dieser Fälle vor, ist die Wirksamkeit einer Kündigung an **zusätzliche Bedingungen** geknüpft bzw. **erheblich erschwert**. Fällt ein von einer Kündigung betroffener Arbeitnehmer unter eine der vorgenannten Gruppen, sollte die Kündigung **unbedingt rechtlich überprüft und im Zweifelsfall Klage** hiergegen erhoben werden.

## Weitere Formen des Kündigungsschutzes

Neben den zuvor dargestellten drei Bereichen des gesetzlichen Kündigungsschutzes gibt es weitere Konstellationen bzw. Sonderfälle, die an dieser Stelle der Vollständigkeit halber ebenfalls erwähnt werden sollen. Dabei handelt es sich zum einen um den Fall, dass ein Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt ist. Zum anderen gelten im Insolvenzfall bzgl. des Kündigungsschutzes einige Besonderheiten für den betroffenen Arbeitnehmer.

## Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Eine Besonderheit stellen die befristeten Arbeitsverhältnisse dar. Da sie entweder für die Dauer eines bestimmten Zeitraums oder aufgrund besonderer Umstände (z. B. als Ersatz für eine in Mutterschutz befindliche Mitarbeiterin) abgeschlossen werden und das **Vertragsende bereits bei Abschluss** festgelegt wird, ist eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nach dem Gesetz in der Regel **unzulässig**.

Davon gibt es insbesondere folgende übliche Ausnahmen:

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen vorzeitig durch eine fristlose Kündigung beendet werden, wenn die Fortführung dem Arbeitgeber aus einem wichtigen Grund unzumutbar ist.
- Die Möglichkeit einer Kündigung kann im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart werden.
- Bei einer Befristungsdauer von mehr als fünf Jahren kann der Arbeitnehmer die Beschäftigung nach dem Ablauf von fünf Jahren mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen.

## Kündigungsschutz im Insolvenzverfahren

Beantragt der Arbeitgeber die **Eröffnung eines Insolvenzverfahrens**, gelten für ein bestehendes Arbeitsverhältnis sowie dessen Kündigung zunächst einmal grundsätzlich **dieselben Regeln** wie außerhalb eines Insolvenzverfahrens. Es müssen zuerst die **gesetzlichen Kündigungsschutzregeln** berücksichtigt werden, damit das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt werden kann. Fällt das Arbeitsverhältnis unter das KSchG, müssen auch dessen Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung berücksichtigt werden. Schließlich behalten auch eventuell anwendbare Sonderkündigungsschutzregeln im Rahmen eines Insolvenzverfahrens ihre Gültigkeit.

Hat der Arbeitgeber eine Kündigung ausgesprochen und möchte der betroffene Arbeitnehmer diese nicht akzeptieren, muss er auch im laufenden Insolvenzverfahren **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der Kündigung Klage gegen die Kündigung erheben. Ein möglicher Unwirksamkeitsgrund könnte zum Beispiel darin liegen, dass ein **vorläufiger Insolvenzverwalter** bestellt ist, der Arbeitgeber jedoch kündigt. Da in diesem Fall die Kündigungsberechtigung **nicht beim Arbeitgeber** liegt, wäre die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam.



Eine nicht unbedeutende Änderung zur Rechtslage außerhalb der Insolvenz ergibt sich **mit Eröffnung** (nicht Antragstellung) **des Insolvenzverfahrens** und betrifft die Kündigungsfrist. Denn diese beträgt ab diesem Zeitpunkt höchstens **drei Monate zum Monatsende**, es sei denn, die gesetzliche oder individualvertraglich geregelte Frist ist kürzer. Diese verkürzte Kündigungsfrist **gilt auch in befristeten Arbeitsverhältnissen**. Dem gekündigten Arbeitnehmer, dessen Kündigungsfrist auf drei Monate reduziert wird, bleibt nur die Möglichkeit, nach **§ 113 InsO wegen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses** Schadenersatz zu verlangen. Allerdings wird er aller Voraussicht nach nur eine überschaubare Quotenzahlung hierauf erhalten, da es sich um eine **einfache ungesicherte Insolvenzforderung** handelt.

### § 113 InsO Kündigung eines Dienstverhältnisses

Ein Dienstverhältnis, bei dem der Schuldner der Dienstberechtigte ist, kann vom Insolvenzverwalter und vom anderen Teil ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluß des Rechts zur ordentlichen Kündigung gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist. Kündigt der Verwalter, so kann der andere Teil wegen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses als Insolvenzgläubiger Schadenersatz verlangen.



## II. Welche Kündigungsgründe gibt es?

Wir wissen nun, dass ein Arbeitnehmer durch zahlreiche Vorschriften vor rechtswidrigen Kündigungen geschützt wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich unkündbar ist. Während in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt, ist eine Kündigung in einem Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes zulässig. Die Voraussetzungen dieser Kündigungsgründe werden im Folgenden näher beleuchtet.

### Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse (sog. betriebsbedingte Kündigung)

Findet das KSchG Anwendung, kann der Arbeitgeber lediglich **aufgrund einer der drei darin genannten Kündigungsgründe** das Arbeitsverhältnis beenden. Den mit Abstand wichtigsten Kündigungsgrund stellt dabei die **betriebsbedingte Kündigung** dar.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **aufgrund betrieblicher Erfordernisse** nicht mehr im Betrieb beschäftigen, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, einem Arbeitnehmer in rechtlich zulässiger Weise ordentlich zu kündigen.

Nach der Rechtsprechung müssen für die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung die folgenden **vier Voraussetzungen** vorliegen:

- **Betriebliche Erfordernisse** sorgen für weniger Auslastung bzw. Bedarf an Arbeitsleistung.
- Die Kündigung muss **dringlich** sein, es darf also keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz bestehen und der neue Arbeitsplatz muss vergleichbar sein.
- Das **Beendigungsinteresse** des Arbeitgebers muss das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.
- Kein Fehler bei der **Sozialauswahl**, also Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte.



#### Beispiel

**Betriebsschließungen in Folge einer Insolvenz oder Schließung bzw. Auslagerung von Abteilungen.**

Bei einer betriebsbedingten Kündigung sind insbesondere die vorgenannten Voraussetzungen „betriebliche Erfordernisse“ sowie „Sozialauswahl“ von Bedeutung, weshalb hierauf im Folgenden noch etwas näher eingegangen werden soll.

## a) Betriebliche Erfordernisse

Ein betriebliches Erfordernis setzt voraus, dass der Arbeitgeber eine **auf den Betrieb bezogene unternehmerische Entscheidung** getroffen hat, die zu einem künftigen dauerhaften **Wegfall von Arbeitsbedarf in dem Betrieb** führt. Dabei muss der Arbeitgeber die Gründe für den Stellenabbau für einen Dritten nachvollziehbar begründen. Ein lediglich pauschaler Hinweis, zum Beispiel auf einen Umsatzrückgang, reicht nicht aus. Vielmehr muss er dann darlegen, dass er sich wegen des Umsatzrückgangs zu einem Personalabbau in einem bestimmten Umfang und in bestimmten Betriebsabteilungen bzw. bei bestimmten Arbeitnehmergruppen entschieden hat. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber auch erläutern, wie er den verbleibenden Arbeitsanfall erledigen lassen möchte.

Dabei ist jedoch wichtig zu wissen, dass das Gericht **nicht prüft**, ob die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers **betriebswirtschaftlich sinnvoll** ist. Die Entscheidung muss nur zusammen mit ihren Auswirkungen auf den Bedarf an bestimmten Arbeitskräften **nachvollziehbar dargelegt worden sein**. So kann es selbst bei einer guten wirtschaftlichen Lage zu einer Umstrukturierung im Betrieb kommen, in deren Folge zum Beispiel wegen einer Auslagerung von Unternehmensaufgaben oder -strukturen ein Überhang an Stellen besteht, die in der Folge abgebaut werden müssen. Betriebsbedingte Kündigungen müssen daher **nicht zwingend aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten** erfolgen.

Dies ist das Ergebnis einer Abwägung des Gesetzgebers zwischen dem Interesse eines Arbeitnehmers an dem **Erhalt seines Arbeitsplatzes** auf der einen Seite und den **wirtschaftlichen Zwängen** eines Arbeitgebers auf der anderen Seite. Der Gesetzgeber hat die Notwendigkeit erkannt, dass Unternehmen in der Lage sein müssen, sich auf Veränderungen einzustellen. Denn nur so besteht die Möglichkeit, ein Unternehmen dauerhaft erfolgreich am Markt zu halten. Ein absoluter Kündigungsschutz **würde dem zuwiderlaufen**.

## b) Sozialwahl

Wie bereits beschrieben, muss der Arbeitgeber im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung auch eine Sozialauswahl durchführen. Dieses Erfordernis lässt sich so zusammenfassen, dass nur diejenigen Arbeitnehmer gekündigt werden können, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind. Die gesetzlich abschließend genannten Merkmale, die es zu berücksichtigen gilt, sind:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- das Lebensalter
- die Unterhaltspflichten
- eine etwaige Schwerbehinderung der betroffenen Arbeitnehmer

Liegen alle Voraussetzungen vor, sind also vor allem die betrieblichen Erfordernisse nachvollziehbar dargelegt und die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt worden, ist eine betriebsbedingte Kündigung wirksam.

## Verhaltensbedingte Kündigung

Bei der verhaltensbedingten Kündigung handelt es sich um **einen von drei Kündigungsgründen**, bei dessen Vorliegen eine Kündigung **trotz grundsätzlichem Schutz** durch das KSchG **sozial gerechtfertigt und damit wirksam** ist. Danach ist eine Kündigung möglich, wenn der Arbeitnehmer gegen die aus dem Arbeitsvertrag resultierenden und ihn treffenden Pflichten verstoßen hat und dem Arbeitgeber daher die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Es geht hier um ein **steuerbares Verhalten** des Arbeitnehmers im Gegensatz zu einer personenbedingten Kündigung, die gerade kein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand hat. Dabei geht es nicht immer um eine Sanktionierung des Verhaltens in der Vergangenheit. Es ist vielmehr zu prüfen, ob der Arbeitgeber annehmen muss, dass sich der Arbeitnehmer **auch zukünftig nicht** vertragstreu verhält. Nur bei einer **Zerstörung des Vertrauensverhältnisses** kommt es auf die Bewertung des vergangenen Verhaltens an.

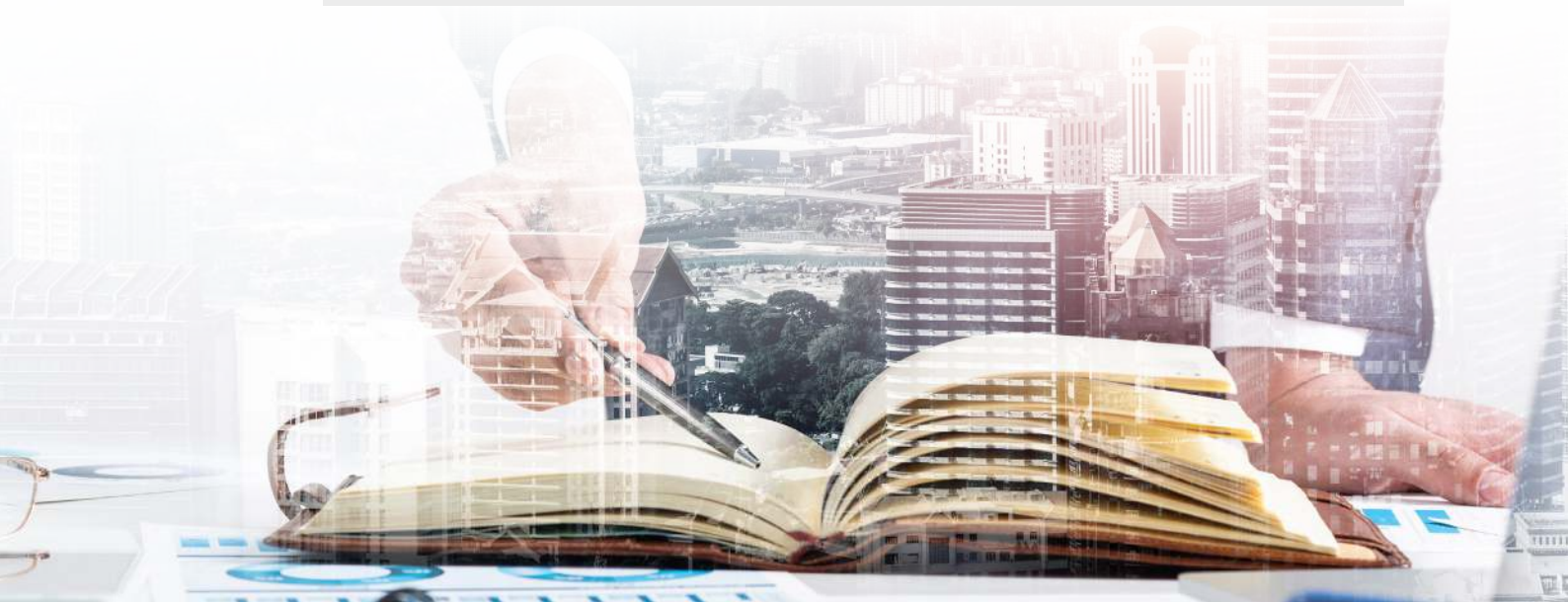
Das deutsche Kündigungsrecht kennt dabei keinen absoluten Kündigungsgrund, sondern die Kündigung ist immer anhand **des konkreten Einzelfalles** zu beurteilen.

Für eine **wirksame** verhaltensbedingte Kündigung sind die folgenden Voraussetzungen erforderlich:

- Es muss ein **Verstoß** gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorliegen, der erwarten lässt, dass sich der Arbeitnehmer auch zukünftig nicht an die Regeln hält.
- Der Verstoß muss **rechtswidrig und schuldhaft** sein, d. h. es darf keine Rechtfertigungsgründe geben und der Verstoß muss vorsätzlich oder zumindest fahrlässig geschehen sein.
- Die Kündigung muss **verhältnismäßig** sein, d. h. es darf kein milderes Mittel geben. Beispiel: Ein milderes Mittel ist für gewöhnlich eine Abmahnung.
- Das **Beendigungsinteresse** des Arbeitgebers muss das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.



**Hinweis:** Die Interessenabwägung kann zugunsten des Arbeitnehmers ausgehen, wenn er lange ohne Beanstandungen gearbeitet hat und der Pflichtverstoß nicht allzu gravierend war. Auch die Zukunft des von einer verhaltensbedingten Kündigung bedrohten Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt spielt bei der Abwägung eine Rolle.





### Beispiele für Pflichtverstöße können u. a. sein:

- Verspätung
- Verweigerung der Arbeitsleistung
- zu langsame oder fehlerhafte Arbeit
- Beleidigungen
- Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten oder Kollegen
- Diebstahl
- Nichtanzeige einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- Nichtbeachtung eines Verbots privater Telefonate
- Vortäuschen einer Erkrankung
- Verstoß gegen Drogen- und Alkoholverbot

## Personenbedingte Kündigung

Eine Kündigung kann aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, sozial gerechtfertigt sein, wenn dieser **auf absehbare Zeit** nicht in der Lage ist, seinen Job auszuüben und es deswegen zu **Störungen im betrieblichen Ablauf** oder **finanziellen Einbußen** kommt oder das Arbeitsverhältnis sinnentleert ist. Anders als bei der verhaltensbedingten Kündigung, liegt der Kündigungsgrund **nicht in einem steuerbaren Verhalten** des Arbeitnehmers, sondern ist in der **Person des Arbeitnehmers** begründet. Daher ist bei einer personenbedingten Kündigung **keine vorherige Abmahnung erforderlich**. Bei Suchterkrankungen kann es zu Überschneidungen zwischen verhaltensbedingter und personenbedingter Kündigung kommen. Ein Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot kann zu einer Abmahnung führen. Ist der Arbeitnehmer allerdings alkoholkrank, wird er dieses Verhalten womöglich nicht steuern können, da ihn die Sucht zum Alkoholkonsum verleitet.

Die Rechtsprechung nimmt an, dass ein Arbeitsverhältnis sinnentleert ist, wenn der Arbeitnehmer auf Dauer gesundheitlich **nicht in der Lage** ist, seine vertragliche Tätigkeit auszuüben. Dabei muss der Arbeitgeber für einen **Zeitraum von ca. 24 Monaten** prognostizieren, dass der Arbeitnehmer nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Indiz kann eine bereits **langandauernde Erkrankung** sein, die auch für die Zukunft erwarten lässt, dass der Arbeitnehmer nicht an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Aber auch **ärztliche Atteste** oder die **Gewährung einer vollen Erwerbsminderungsrente** können entsprechende Indizien sein.



### Beispiel

So kann ein **Verlust der Fahrerlaubnis** bei einem Kraftfahrer dazu führen, dass er nicht mehr in der Lage ist, seinen Beruf auszuüben. Häufigster Anwendungsfall der personenbedingten Kündigung ist die **Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung** oder **wegen häufiger Kurzerkrankungen**.

Im Fall der Kündigung wegen **häufiger Kurzerkrankungen** ist die Prognose für den Arbeitgeber schwieriger. Der personenbedingte Grund ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber prognostizieren kann, dass der Arbeitnehmer **auch zukünftig häufiger kurzerkrankt** und es hierdurch zu betrieblichen Ablaufstörungen oder finanziellen Belastungen kommt. Der Arbeitgeber muss hier einen Blick in die Vergangenheit werfen. Dabei muss mindestens für **die zurückliegenden drei Jahre** eine Betrachtung der Krankheitszeiten erfolgen, die **oberhalb von mindestens ca. zehn Wochen im Jahr** liegen sollten. Die Tendenz muss dabei gleichbleibend bzw. steigend sein. Arbeitsunfälle bzw. betrieblich veranlasste Erkrankungen dürfen nicht berücksichtigt werden.



**Hinweis:** Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist Arbeitgebern zu raten, ein **betriebliches Eingliederungsmanagement** gem. § 167 SGB IX mit dem Arbeitnehmer durchzuführen. Das Gesetz schreibt Arbeitgebern dieses Verfahren vor, wenn der Arbeitnehmer **länger als sechs Wochen** erkrankt ist. In diesem, für den Arbeitnehmer rein **freiwilligen** Verfahren, klären Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach dem Willen des Gesetzgebers, wie Krankheiten in Zukunft nach Möglichkeit vorgebeugt werden kann.

Führt der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement **nicht** durch und legt der Arbeitnehmer im **Kündigungsschutzprozess** dar, dass durch betriebliche Maßnahmen eine Verringerung der Krankheitszeiten **erfolgsversprechend gewesen wäre**, wird der Arbeitgeber den Rechtsstreit **verlieren**.

## Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

Unabhängig von den oben genannten Kündigungsarten und dem Vorliegen von Kündigungsschutz gewährt **§ 626 BGB** sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer das Recht zur **außerordentlichen (meist) fristlosen Kündigung** bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes**. Im Falle der Arbeitgeberkündigung wird es sich meist um schwere Pflichtverletzungen (Straftaten) handeln, die zu einem Vertrauensverlust führen und auch keine vorherige Abmahnung erfordern. Der wichtige Grund kann sich aber auch personenbedingt oder betriebsbedingt ergeben. Auf Seiten des Arbeitnehmers ist eine fristlose Kündigung berechtigt, wenn der Arbeitgeber zum Beispiel das Entgelt nicht zahlt. Aber auch hier gilt, es gibt keinen absoluten Kündigungsgrund im Gesetz, sondern es ist immer der gesamte Einzelfall zu prüfen.



### III. Wie läuft ein Kündigungsschutzprozess ab?

Möchte der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer gegen diese vorgehen, bleibt ihm mit Blick auf seine meist schwache Verhandlungsposition oft nichts anderes übrig, als eine sogenannte Kündigungsschutzklage zu erheben. Dies muss zwingend innerhalb von drei Wochen nach Zustellung der Kündigung geschehen. Nach Ablauf dieser Frist gibt es keine Möglichkeit mehr gegen die Kündigung vorzugehen, sei sie auch noch so ungerechtfertigt. Der Ablauf des Kündigungsschutzprozesses stellt sich im Überblick wie folgt dar:



## a) Kündigungsschutzklage

Hat der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Kündigung erhalten und hält er diese für ungerechtfertigt, muss er beim zuständigen Arbeitsgericht eine sogenannte Kündigungsschutzklage erheben.



Dies muss innerhalb einer **Frist von drei Wochen** geschehen, nachdem der Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hat. Verpasst der Arbeitnehmer diese Frist, hat er praktisch keine Chance, sich gegen die Kündigung zu wehren.



### Tipp

Nehmen Sie sofort, nachdem Sie eine Kündigung erhalten haben, mit einem versierten Rechtsanwalt Kontakt auf, um sich beraten zu lassen und das weitere Vorgehen zu besprechen. Bitte beachten Sie, dass Sie Ihre Anwaltskosten in der ersten Gerichtsstanz immer selbst bezahlen müssen, sofern Sie nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, die die Kosten übernimmt. Dies gilt auch, wenn Ihre Klage erfolgreich ist.

Eine Kündigungsschutzklage beinhaltet immer die Feststellung, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Die Klage **kann nicht auf die Zahlung einer Abfindung gerichtet sein**, da das deutsche Arbeitsrecht im Grundsatz **keinen Anspruch auf eine Abfindung** im Falle einer Kündigung vorsieht, sondern der Erhalt des Arbeitsplatzes im Vordergrund steht.

Warum dennoch in den meisten Fällen eine Abfindung gezahlt wird, dazu weiter unten.

## b) Gütetermin

Wurde die Klage **rechtzeitig** beim Arbeitsgericht eingereicht, wird vom Gericht der sogenannte Gütetermin anberaumt. Dieser findet recht schnell **innerhalb von wenigen Wochen** nach Eingang der Klage statt.

In der Güteverhandlung wird **noch nicht** über die Wirksamkeit der Kündigung entschieden. Der Richter gibt meist eine **kurze vorläufige Einschätzung zu dem Fall** ab und fragt an, ob zwischen den Parteien eine **gütliche Einigung möglich** ist.

In diesem Verfahrensstadium wird meist über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **gegen Zahlung einer Abfindung** verhandelt. Dies hat seinen Grund darin, dass beide Parteien ein **Prozessrisiko** tragen.



- Der Arbeitgeber riskiert die Zahlung des Annahmeverzugslohnes, sollte sich vor Gericht herausstellen, dass die Kündigung **unwirksam** war. Dies können schnell einige Monatsgehälter sein.
- Der Arbeitnehmer riskiert hingegen, dass er am Ende **keinen Cent** erhält, wenn die Kündigung **wirksam** war.

## c) Vergleich / Fortführung des Verfahrens

Kommt es zu einer **Einigung im Gütetermin**, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer sofort einen Vergleich abschließen und das Gerichtsverfahren ist **beendet**.

Kommt es zu **keiner Einigung**, dann wird das Verfahren **fortgeführt**. Das bedeutet, dass ein neuer Gerichtstermin – der so genannte Kammertermin – vom Gericht bestimmt wird und das Gericht beiden Parteien die Gelegenheit gibt, ihre Argumente und Beweise schriftlich vorzubringen.

Der Kammertermin wird meist **einige Monate später** stattfinden. In diesem Termin sitzen der **Berufsrichter** sowie **zwei ehrenamtliche Richter** (einer von Arbeitnehmerseite, einer von Arbeitgeberseite), die über die Wirksamkeit der Kündigung zu entscheiden haben. Es kann unter Umständen **noch weitere** Kammertermine geben.

## d) Kammertermin

Auch im Kammertermin wird das Gericht nochmals bei den Parteien anfragen, ob eine **gütliche Einigung möglich** ist. Auch in diesem Stadium können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Vergleich schließen.

Kommt es zu **keiner Einigung**, wird das Gericht ein Urteil fällen. Es wird dann feststellen, ob die Kündigung wirksam oder unwirksam war. Ein **erstinstanzliches Verfahren** dauert von der Klageerhebung bis zu einem Urteil **ca. sechs Monate**.

## e) Rechtsmittel

Dies muss noch nicht das Ende des Kündigungsschutzverfahrens sein. Die Partei, die den Rechtsstreit verliert, kann noch Berufung gegen das Urteil beim Landesarbeitsgericht einlegen.



## Philipp Wolters LL. M.

Philipp Wolters ist seit mehr als zehn Jahren als Rechtsanwalt tätig und Fachanwalt für Insolvenzrecht. Sein Schwerpunkt liegt seit Beginn seiner beruflichen Laufbahn auf der Sanierung von insolventen Unternehmen. Er kommt in diesem Zusammenhang auch regelmäßig mit allen denkbaren Fragen und Konstellationen rund um das Arbeitsrecht in Berührung und konnte hierdurch umfangreiche Expertise in diesem Rechtsgebiet aufbauen.

**Buchalik Brömmekamp  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Prinzenallee 15  
40549 Düsseldorf

T **+49 211 828977200**  
E **[rechtsanwaelte@bbr-law.de](mailto:rechtsanwaelte@bbr-law.de)**