Grundlagentext„Grundlagen des Arbeitsrechts“

**„Kündigung“**

Eine Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**. Sie wird erst wirksam, wenn derjenige, dem gekündigt wird, sie erhalten hat. Kündigen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer. **Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen**, sonst ist sie ungültig.  
Eine Kündigung sollte aus Beweisgründen immer als Einschreiben erfolgen.  
  
Man unterscheidet zwischen der **ordentlichen (gesetzlichen) Kündigung und der außerordentlichen Kündigung.**  
**Die ordentliche (gesetzmäßige) Kündigung**  
Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.  
Regulär beträgt die Kündigungsfrist **vier Wochen zum 15. eines Monats oder zu Monatsende.**  
Der Arbeitgeber muss, wenn er kündigt, besondere **Kündigungsfristen** beachten.  
Diese richtet sich bei langjährigen Mitarbeitern nach der Betriebszugehörigkeit.

|  |  |
| --- | --- |
| Verlängerte Kündigungsfristen für langjährige Mitarbeiter\*innen | |
| Betriebszugehörigkeit | Gesetzliche Kündigungsfrist |
| Ab 2 Jahre | 1 Monat zum Monatsende |
| Ab 5 Jahre | 2 Monate zum Monatsende |
| Ab 8 Jahre | 3 Monate zum Monatsende |
| Ab 10 Jahre | 4 Monate zum Monatsende |
| Ab 12 Jahre | 5 Monate zum Monatsende |
| Ab 15 Jahre | 6 Monate zum Monatsende |
| Ab 20 Jahre | 7 Monate zum Monatsende |

In den meisten Arbeitsverträgen gibt es eine **Probezeit**. Diese darf vier Monate nicht überschreiten.   
Während der Probezeit kann von beiden Seiten mit einer **Frist von 2 Wochen** gekündigt werden.  
  
**Außerordentliche (fristlose) Kündigung**  
Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung darf nur aus einem **wichtigen Grund** ausgesprochen werden. Hierzu gehören Diebstahl, Arbeitsverweigerung, Beleidigung oder Nichtauszahlung des Lohnes.  
Eine fristlose Kündigung ist nur gültig, **wenn der Kündigungsgrund nicht länger als zwei Wochen zurückliegt.**  
**Allgemeiner Kündigungsschutz**  
Gegen eine **sozial ungerechtfertigte Kündigung** sind alle Arbeitnehmer geschützt, die dem Betrieb **länger als sechs Monate** angehören. Voraussetzung ist, dass dem Betrieb **mehr als 10 Mitarbeiter\*innen angehören**.  
  
Gekündigt werden darf durch den Arbeitgeber nur dann, wenn ein es einen Kündigungsgrund gibt. **Der Grund kann in der Person und seinem Verhalten oder aber in betrieblichen Erfordernissen liegen**.  
  
Bei einer **Kündigung aus betrieblichen Gründen** sind folgende soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen:  
  
**- Dauer der Betriebszugehörigkeit  
- Familienstand (Unterhaltspflicht)  
- Schwerbehinderung  
- Alter des Beschäftigten**  
  
Dringend benötigtes Personal kann von diesen Kriterien ausgenommen und trotz ungünstiger sozialer Gesichtspunkte weiterbeschäftigt werden.  
  
**Der Betriebsrat kann einer Kündigung des Arbeitgeber widersprechen.** Der Arbeitgeber kann dann **innerhalb von drei Wochen** Klage gegen den Widerspruch einreichen. Er muss den Arbeitnehmer, dem er kündigen will, bis zu einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes weiterbeschäftigen.  
  
Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer drei Möglichkeiten:  
Er kann die Kündigung annehmen.  
Er kann gegen die Kündigung Widerspruch einlegen.   
Er kann eine **Abfindung** fordern bzw. annehmen, wenn sie vom Arbeitgeber angeboten wird.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz** | | |
|  | | |
| **in der Person des Arbeitnehmers** | **im Verhalten des Arbeitnehmers** | **wegen betrieblicher Notwendigkeiten** |
| Unzureichende Leistung (längere Zeit deutlich unter Durchschnitt) | Störung des Betriebsfriedens | Auftragsmangel |
| Unzureichende geistige und körperliche Eignung für die Tätigkeit | Beleidigung | Betriebsein-schränkungen |
| Lange Krankheit (Kündigung als letzte Möglichkeit) | Arbeitsverweigerung | Rationalisierungs-maßnahmen |
| Wiederholte Krankheit (große wirtschaftliche Belastung) | Fehlende Krankmeldungen | Neue Produktions-methoden |
|  | Verweigerung von Überstunden |  |
| Alkoholgenuss |
| Häufige Unpünktlichkeit |

Bei einer Kündigung, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, muss der Arbeitgeber zuvor **abmahnen**, d.h. er muss den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten aufmerksam machen. Die Abmahnung erfolgt in der Regel schriftlich. Ändert der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht, so kann die Kündigung erfolgen.

**Besonderer Kündigungsschutz**  
Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gibt es besonderen Kündigungsschutz.  
Hierzu gehören:  
  
- **Schwerbehinderte**: Ihnen darf nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden.  
  
- **(Werdende) Mütter**: Sie sind unkündbar während der Schwangerschaft und und bis 4 Monate nach der Entbindung.  
  
- **Betriebsratsmitglieder**: Ihnen darf während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach nicht gekündigt werden.  
  
**Auszubildende**: Nach der Probezeit darf nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.