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.