

„Sie sind entlassen!“ – Das Wichtigste zum Thema Kündigung

Das Thema Kündigung ist ein weites Feld und die meisten Arbeitnehmer sind verunsichert, wenn es darum geht, ihre Rechte durchzusetzen. Gemeinsam mit der Rechtsanwältin Katharina Schumann beantworten wir die wichtigsten Fragen.

In welchen Fällen darf der Arbeitgeber kündigen?

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) fällt, braucht Ihr Arbeitgeber für eine ordentliche Kündigung einen triftigen Grund, damit die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. „Laut KSchG sind drei Gründe rechtmäßig“, erklärt Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann. „Nämlich die Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers (personenbedingte Kündigung), die Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers (verhaltensbedingte Kündigung) und die Kündigung aus dringenden betriebsbedingten Gründen, wie zum Beispiel Betriebsänderungen oder -stilllegungen.“

Was ist der Unterschied zwischen einer personen- und einer verhaltensbedingten Kündigung?

„Die Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann – zum Beispiel bei einer dauerhaften Erkrankung oder bei Fehlen der behördlichen Arbeitserlaubnis“, so die Anwältin (kurz zu merken wie folgt: Der Arbeitnehmer will arbeiten, kann aber nicht.). Anders als bei der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen müsse der Arbeitgeber vor einer personenbedingten Kündigung in der Regel keine Abmahnung aussprechen, da dem Arbeitnehmer keine Verletzung des Arbeitsvertrages vorgeworfen werden könne.

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer in so hohem Maße gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, dass eine weitere Beschäftigung für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist (kurz zu merken wie folgt: Der Arbeitnehmer kann arbeiten, will dies aber nicht/ nicht ordnungsgemäß.). Der Diebstahl von Firmeneigentum oder Tätlichkeiten gegen Kollegen wären hier als Beispiele zu nennen, aber auch Verspätungen, Arbeitsverweigerung oder Minderleistung. Da eine Kündigung immer das „letzte Mittel“ sein muss, ist vor einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel eine Abmahnung auszusprechen. Nur wenn davon auszugehen ist, dass diese nicht zu einer Verbesserung des gestörten Arbeitsverhältnisses führt oder der Verstoß so gravierend ist, dass der Arbeitnehmer weiß, dass der Arbeitgeber dies niemals dulden wird, kann im Einzelfall darauf verzichtet werden.

Ist eine mündliche Kündigung wirksam?

Auch wenn der Arbeitgeber Ihnen die Kündigung „ausspricht“, ist das nicht wortwörtlich zu verstehen. Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen, also im Original vom Kündigungsberechtigten unterschrieben sein. Selbst ein Fax, eine E-Mail oder eine SMS

genügen nicht. Die gesetzliche Klagefrist von drei Wochen beginnt auch erst, wenn Ihnen die schriftliche Kündigung zugestellt wurde.

Wann ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt?

Wenn Sie Ihrem Chef eine Ohrfeige verpassen, Ihre Zeugnisse fälschen, Unternehmensgelder unterschlagen oder sich trotz sichtbarem Verbots im Lager neben explosiven Substanzen eine Zigarette anzünden, können Sie in der Regel davon ausgehen, fristlos entlassen zu werden. „Eine fristlose Kündigung ist nur dann möglich, wenn ein sogenannter wichtiger Grund vorhanden ist“, fasst Katharina Schumann zusammen. „Dieser muss generell aber auch im speziellen Fall so gravierend sein, dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, die Kündigungsfrist abzuwarten. Zudem müssen alle mildereren Mittel entweder ausgereizt sein oder würden das Vertrauensverhältnis nicht wiederherstellen können.“ Die fristlose Kündigung muss dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Arbeitgebers/ Kündigungsberechtigten von dem Vorfall zugehen.

Wie kann ich gegen die Kündigung klagen?

„Wenn Sie die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen für rechtsunwirksam halten, haben Sie ab Zugang der Kündigung drei Wochen Zeit, um beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Diese muss ebenfalls schriftlich erfolgen oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des ArbG erklärt werden. Das ist nicht nur Voraussetzung, um die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen und eine Weiterbeschäftigung durchzusetzen, sondern eben auch, um eine gute Abfindung auszuhandeln“, betont Schumann. „Lassen Sie diese Frist verstreichen, gilt die Kündigung von Beginn als rechtskräftig. Auf die Zahlung einer Abfindung wird sich Ihr Arbeitgeber dann nicht mehr einlassen.“ Da es aber immer auf den Einzelfall ankommt, rät sie allen Arbeitnehmern, sich in Kündigungsfragen Hilfe und Unterstützung von einem fachkundigen Anwalt zu holen.

Gibt es bei einer betriebsbedingten Kündigung einen Anspruch auf Abfindung?

„Das kommt darauf an“, so die Anwältin. „Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer bei einer Kündigung keinen Anspruch auf eine Abfindung. Die einzige Ausnahme besteht dann, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt, der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitgeber schon im Kündigungsschreiben den Hinweis gibt, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Dem Kündigungsschutzgesetz nach beträgt die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.“

Welche Alternative gibt es zur Kündigung?

Mit einem schriftlichen Aufhebungsvertrag beenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin. Für den Arbeitgeber bietet der Vertrag den Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer

Kündigungsfrist vorzeitig beendet werden kann und allgemeiner wie auch besonderer Kündigungsschutz (Betriebsrat, Mutterschutz, Schwerbehinderung, Elternzeit) keine Anwendung finden. Für den Arbeitnehmer hat die Übereinkunft den Vorteil, dass er selber die Kündigungsfrist abkürzen kann, die einer neuen Anstellung eventuell entgegensteht. Als Alternative zu einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung kann über einen Aufhebungsvertrag und eine unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht ein krummes Beendigungsdatum vermieden werden, was sonst bei potentiellen neuen Arbeitgebern Fragen aufwerfen würde. Aufpassen sollte ein Arbeitnehmer bei Abschluss eines solchen Vertrages laut Katharina Schumann jedoch immer dann, wenn er nicht unmittelbar danach in ein neues Arbeitsverhältnis eintritt. Denn dann könne es unter Umständen zu einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld kommen.