

PERSONEN- BEDINGTE KÜNDIGUNG

Leitfaden für Arbeitnehmer –
Welche Gründe rechtfertigen eine Kündigung?



ÜBERSICHT

TEIL 1: Arbeitsrechtliche Grundlagen

– Kündigung erhalten? Unternehmen Sie diese Schritte	4
– Kurz erklärt: Personenbedingte Kündigung	5
– Allgemeiner Kündigungsschutz	6
– Übersicht Kündigungsarten	8
– Gründe für eine personenbedingte Kündigung	10
– Negative Zukunftsprognose und Interessenbeeinträchtigung des Arbeitgebers	12
– Weiterbeschäftigungsmöglichkeit und Interessenabwägung	14
– Sonderfall: Krankheitsbedingte Kündigung	16
– Gründe für eine unwirksame Kündigung	18
– Gesetzliche Kündigungsfristen	20

TEIL 2: Rechtliche Möglichkeiten

– Möglichkeiten nach einer Kündigung	22
– Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage	23
– Kosten einer Kündigungsschutzklage	24
– Ablauf einer Kündigungsschutzklage	26
– Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27



TEIL 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen



KÜNDIGUNG ERHALTEN? UNTERNEHMEN SIE DIESE SCHRITTE

Eine Kündigung kommt meistens unerwartet – häufig ist man als Arbeitnehmer erstmal entsetzt, enttäuscht oder man hat Sorge, wie es weitergehen soll. Sie können natürlich die Kündigung annehmen und Ihre letzten Arbeitstage professionell zu Ende bringen. Um Ihre Ausgangssituation jedoch unter Umständen zu verbessern, können Sie gegen die Kündigung vorgehen – wichtig ist hierbei, schnell und überlegt zu handeln, da unbedingt Fristen eingehalten und möglicherweise rechtliche Schritte eingeleitet werden müssen.

- ➔ Vermeiden Sie emotionale, unkontrollierte Reaktionen
- ➔ Dokumentieren Sie den Erhalt der Kündigung
- ➔ Prüfen Sie das Kündigungsschreiben sofort nach Erhalt
- ➔ Unterschreiben Sie erstmal nichts
- ➔ Melden Sie sich arbeitssuchend (Frist: 3 Werktage)!
- ➔ Definieren Sie die nächsten Schritte
- ➔ Erheben Sie Kündigungsschutzklage (Frist: 3 Wochen)!
- ➔ Fordern Sie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an
- ➔ Begeben Sie sich auf Jobsuche
- ➔ Beenden Sie Ihre letzten Arbeitstage professionell



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Checkliste 1** Kündigung erhalten? Nächste Schritte



Ihre Experten
Kanzlei Althoff Arbeitsrecht

„Als Arbeitsrecht-Experten geben wir Ihnen in diesem Leitfaden praktische Hilfestellung und arbeitsrechtliche Grundlagen zur Überprüfung der Rechtswirksamkeit Ihrer Kündigung und zeigen Ihnen Ihre Möglichkeiten, gegen diese vorzugehen.“

KURZ ERKLÄRT: PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG

Die personenbedingte Kündigung kann dann erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten aufgrund persönlicher Umstände oder verhinderter bzw. fehlender Fähigkeiten (über einen längeren Zeitraum) nicht erfüllen kann. Dazu kann auch die Kündigung im Krankheitsfall zählen. Dabei ist es unerheblich, ob der Mitarbeiter diesen Umstand selbst verschuldet hat oder nicht. Man unterscheidet in diesem Fall von subjektiven oder objektiven Leistungsmängeln, die das Arbeitsverhältnis stören.

Für die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung hat der Gesetzgeber zum Schutz der Arbeitnehmer viele rechtliche Vorgaben und bestimmte Voraussetzungen definiert, die der Arbeitgeber zu beachten hat.

ALLGEMEINER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Allgemeine Kündigungsschutz schützt Arbeitnehmer davor, unbegründet oder willkürlich durch den Arbeitgeber gekündigt zu werden. Dieser benötigt grundsätzlich einen sozial gerechtfertigten und gesetzlichen Kündigungsgrund für eine wirksame Kündigung. Definiert werden diese im Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wonach einer der folgenden 3 Kündigungsgründe vorliegen muss:



BETRIEBSBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **darf**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



PERSONENBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **kann**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



VERHALTENSBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **will**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



VORAUSSETZUNG DES ALLGEMEINEN KÜNDIGUNGSSCHUTZES

*Der allgemeine Kündigungsschutz greift erst ab einer Beschäftigungsdauer im selben Betrieb von über 6 Monaten (Warte-/Probezeit) und nur bei Betrieben mit über 10 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern.**

In Kleinbetrieben (≤ 10 Mitarbeiter) gilt ein Mindest- oder besonderer Kündigungsschutz bei bestimmten Personengruppen.

* Wenn das Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.01.2004 bestand, liegt der Schwellenwert bei 5 Vollzeitarbeitnehmern.

Um die Größe eines Betriebes zu bestimmen, wird die „Anzahl“ der Arbeitnehmer anhand ihrer **wöchentlichen Arbeitszeit** berechnet (Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis, z. B. durch Mutterschutz/Elternzeit sind mitzurechnen, Auszubildende hingegen nicht):



Arbeitnehmer mit
mehr als 30 Std.



Arbeitnehmer mit
weniger als 30 Std.



Arbeitnehmer mit
weniger als 20 Std.



Wer fällt unter den Allgemeinen Kündigungsschutz?



ALLE ARBEITNEHMER

in Vollzeit, Teilzeit
oder mit Aushilfsjob (Minijob)



ALLE LEITENDEN ANGESTELLTEN

jedoch leichtere Beendigung
des Arbeitsverhältnisses bei
einer unwirksamen Kündigung
(durch Abfindung)

Auszubildende fallen nicht unter das Kündigungsschutzgesetz, da sie bereits durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) umfassend vor einer Kündigung geschützt sind!

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber nach § 626 BGB außerordentlich gekündigt wurden, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.

Sie können jedoch **innerhalb von 3 Wochen** mit einer Kündigungsschutzklage gegen Ihre außerordentliche Kündigung gerichtlich vorgehen.

ÜBERSICHT KÜNDIGUNGSARTEN

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sollte immer ein **wohlüberlegter Schritt** sein, da dies in der Regel einen gravierenden Einschnitt in den Alltag oder Betriebsablauf darstellt – egal ob Sie selber als Arbeitnehmer kündigen wollen oder Sie von Ihrem Arbeitgeber gekündigt werden. Trotzdem wird man in seinem Berufsleben fast immer mit Kündigungen konfrontiert werden.



DEFINITION KÜNDIGUNG

Als „einseitige“ und „empfangsbedürftige“ Willenserklärung hat die Kündigung das Ziel, ein bestehendes Vertragsverhältnis (fristgerecht) zu beenden – ohne Notwendigkeit einer Zustimmung der Gegenseite. Formelle Voraussetzungen und Vorschriften sorgen für die Rechtsgültigkeit einer Kündigung.



Bei Kündigungen unterscheidet man in unterschiedliche Formen und Arten.

Wenn Sie als Arbeitnehmer selber kündigen möchten, spricht man von einer **Eigenkündigung**. Dies können Sie ohne Angaben von Gründen, jedoch unter Einhaltung der vertraglich geregelten Kündigungsfrist tun.

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber gekündigt werden, spricht man von einer **Arbeitgeberkündigung**. Hierfür benötigt Ihr Vorgesetzter zwingende Gründe.

Bei der Arbeitgeberkündigung hat Ihr Vorgesetzter die Möglichkeit, Ihnen eine **ordentliche** oder **außerordentliche** Kündigung auszusprechen. Abhängig davon ist die Art und aus welchen Gründen gekündigt werden soll:

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- ✓ fristgemäße Kündigung nach § 622 BGB
- ✓ nur mit zulässigem Kündigungsgrund
- ✓ Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen
- ✓ betriebsbedingte Kündigung
- ✓ verhaltensbedingte Kündigung
- ✓ personenbedingte Kündigung (krankheitsbedingte Kündigung)

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- ✓ fristlos bzw. mit verkürzten Kündigungsfristen nach § 626 BGB aus wichtigem Grund
- ✓ Kündigungsschutz wird zum Teil außer Kraft gesetzt
- ✓ nur bei massivem Verstoß vertragsrechtlicher Pflichten oder Vertrauensverlust



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Formular 1** Muster Ordentliche Kündigung

GRÜNDE FÜR EINE PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG

Sollten Sie als Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage sein, Ihre vertraglich geregelten Pflichten aufgrund persönlicher Umstände zu erfüllen und Ihre Arbeitsleistung nicht mehr (im vollen Umfang) erbringen können (z. B. Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankung), hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Sie ordentlich personenbedingt zu kündigen, wenn seine betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen beeinträchtigt werden. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass **kein Eigenverschulden** von Ihnen an den Umständen bestehen darf – die Kündigungsgründe müssen also verschuldensunabhängig sein, was wiederum eine vorherige Abmahnung, die als Aufgabe die Rüge von Fehlverhalten hat, erübrigt.

Vier Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung:

1.

Negative Zukunftsprognose (keine kurzfristige Besserung der Umstände)

2.

Interessenbeeinträchtigung des Arbeitgebers

3.

Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vorhanden

4.

Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf nur dann kündigen, wenn vertragliche Pflichten aufgrund von **objektiven oder subjektiven Eignungsmängeln** nicht mehr im vollem Umfang erfüllt werden können.



Zulässige Gründe für eine personenbedingte Kündigung, z. B.:

OBJEKTIVE LEISTUNGSMÄNGEL

- ✓ entzogene oder abgelaufene Arbeitserlaubnis
- ✓ fehlende fachliche Qualifikation
- ✓ keine ausreichende sprachliche Qualifikation
- ✓ fehlende berufliche Zulassung
- ✓ Abwesenheit, z. B. durch Haftstrafe oder Verlust einer Aufenthaltserlaubnis
- ✓ Verlust der Fahrerlaubnis (bei Berufen, die diese voraussetzen)

SUBJEKTIVE LEISTUNGSMÄNGEL

- ✓ Erkrankung (wenn keine Aussicht auf baldige Rückkehr oder eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit besteht)
- ✓ Suchterkrankungen, z. B. Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht, bei negativer Auswirkung auf die Arbeit
- ✓ Unverschuldete Schlecht-/ Minderleistung
- ✓ eine körperliche oder charakterliche Schwäche
- ✓ Ideologien, Weltanschauung, die mit der auszuübenden Tätigkeit nicht vereinbar ist

NEGATIVE ZUKUNFTSPROGNOSE UND INTERESSENBEEINTRÄCHTIGUNG DES ARBEITGEBERS

Bevor Ihr Arbeitgeber Sie kündigen darf, muss er vorher prüfen und nachweisen können, dass sich an Ihren Lebensumständen oder Ihrer persönlicher Eigenschaft in absehbarer Zeit nichts verändert, er somit weiterhin auf Ihre Arbeitsleistung verzichten muss und dies letztendlich eine vertrags-gemäße Beschäftigung stört oder unmöglich macht. Diese **negative Zukunftsprognose** ist somit wichtigstes Kriterium bei einer personenbedingten Kündigung.

Welche Umstände können zu einer negativen Zukunftsprognose führen?

ANHALTENDE MINDER- ODER SCHLECHTLEISTUNG

im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern

FEHLENDE BEHÖRDLICHE ERLAUBNISSE

z. B. Verlust des Führerscheins bei einem Lastkraftfahrer, Verlust der Approbation eines Arzt oder fehlende Zulassung eines Anwalts

LANGFRISTIGER AUSFALL

z. B. bei Entzug der Aufenthaltserlaubnis oder bei einer Haftstrafe nach einer begangenen Straftat außerhalb der Arbeitszeit

EIGENSCHAFTEN/STRAFTATEN

die eine Eignung für den Beruf in Frage stellen, z. B. Fahrerflucht eines Taxifahrers, verfassungskritische Ideologie eines Polizisten



WANN KEINE NEGATIVE ZUKUNFTSPROGNOSE GEGEBEN IST

Probleme des Arbeitnehmers, die lediglich von kurzer Dauer sind und die nur einen kurzzeitigen Ausfall der Arbeitsleistung bedeuten, können nicht zu einer personenbedingten Kündigung führen – zumindest dann nicht, wenn dem Arbeitgeber andere Maßnahmen zur Überbrückung und somit zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden können.



Erhebliche Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers

Eine Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigt werden. Eine vermutete Störung reicht hier nicht als Kündigungsgrund aus, die Beeinträchtigung muss tatsächlich vorliegen.

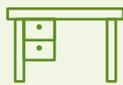
Die Beeinträchtigung kann durch folgende Umstände hervorgerufen werden:

- ✓ Betriebliche Abläufe werden massiv gestört, weil der Leistungsausfall des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden kann
- ✓ Wirtschaftliche Mehrbelastungen für den Betrieb, da er ggf. den Wegfall des Arbeitnehmers durch eine Aushilfskraft ersetzen muss oder eine finanzielle Belastung durch mehrere Kurzeiterkrankungen mit Entgeltfortzahlung

WEITERBESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEIT UND INTERESSENABWÄGUNG

Eine personenbedingte Kündigung darf immer nur **letztes Mittel** sein, um die wirtschaftliche und betriebliche Beeinträchtigung abzuwenden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vorher alle möglichen Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu überprüfen und diese auszuschöpfen.

Diese Möglichkeiten müssen vor einer Kündigung in Betracht gezogen werden:



**1.
WEITERBESCHÄFTIGUNG DURCH
VERSETZUNG AUF VERGLEICHBAREN
„FREIEN“ ARBEITSPLATZ**

im gleichen Beschäftigungsbetrieb
oder sogar in einem anderen Betrieb
des Unternehmens



**2.
WEITERBESCHÄFTIGUNG
UNTER GEÄNDERTEN
ARBEITSBEDINGUNGEN**

nur möglich, wenn der Arbeitnehmer
einwilligt, da eine Änderungskündigung
notwendig ist



**3.
WEITERBESCHÄFTIGUNG NACH
ZUMUTBARER UMSCHULUNGS- ODER
FORTBILDUNGSMASSNAHME**

zur Qualifizierung auf einen anderen
betriebsinternen Arbeitsplatz



**4.
ANGEBOT EINES
„BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGS-
MANAGEMENTS (BEM)“**

bei mehreren Kurzeiterkrankungen
oder einer Langzeiterkrankung



WANN GILT EIN ARBEITSPLATZ ALS „FREI“?

Ein Arbeitsplatz ist dann „Frei“, wenn er unbesetzt ist oder innerhalb der Kündigungsfrist frei wird (z. B. nach Kündigung eines Kollegen). Ebenso muss der Arbeitsplatz vergleichbar sein. Auch Arbeitsplätze, die mit Leiharbeitnehmern besetzt sind, gelten als Frei.

Kommt die Versetzung einer Beförderung gleich, ist dies nicht gültig. Ebenso nicht, wenn das Anforderungsprofil an den neuen Arbeitsplatz eine Änderungskündigung voraussetzt.

Auch muss der Arbeitgeber immer erst eine Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung in Betracht ziehen. Als Arbeitnehmer sind Sie jedoch nicht verpflichtet, dieser zuzustimmen, wenn sich durch einen neuen Arbeitsvertrag Ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern.



Bereitschaft zu Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Wenn kein freier Arbeitsplatz existiert, der Ihrer Qualifikation entspricht, sollten Sie aktiv Ihrem Arbeitgeber Ihre Bereitschaft zu Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen kommunizieren, damit Sie ggf. an einem anderen freien Arbeitsplatz mit anderem Anforderungsprofil eingesetzt werden können. Zudem signalisieren Sie Ihrem Arbeitgeber somit auch weiterhin Ihre Bereitschaft zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten!

SONDERFALL: KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Häufigster Grund einer personenbedingten Kündigung stellt in der Praxis die Kündigung aufgrund von Krankheit dar. Dabei wird unterschieden zwischen **häufigen Kurzeiterkrankungen** in den letzten drei Jahren oder einer **Langzeiterkrankung**. Eine Krankheit allein rechtfertigt jedoch keine Kündigung, sondern es müssen drei Voraussetzungen dafür erfüllt sein.

Voraussetzungen für die krankheitsbedingte Kündigung:

1. Negative Gesundheitsprognose

Häufige oder chronischen Erkrankungen treten auch zukünftig auf

2. Wirtschaftliche Belastung des Unternehmen durch Arbeitsausfall

Höhere Kosten durch Lohnfortzahlung, Ersatzpersonal, etc.

3. Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers

Berücksichtigung von Störung der betrieblichen Abläufe oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen für den Arbeitgeber im Vergleich zur z. B. Lage auf dem Arbeitsmarkt, Betriebsgröße oder Dauer der Betriebszugehörigkeit zugunsten des Arbeitnehmers → eine Kündigung darf immer nur das letzte mögliche Mittel sein (Ultima ratio)

Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt werden, ist eine krankheitsbedingte Kündigung möglich und kann dann z. B. auch während der Krankschreibung erfolgen. Eine Abmahnung vorher ist nicht notwendig, weil die Kündigung nicht an ein mögliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers geknüpft ist. Erst wenn du als Arbeitnehmer z. B. bei einer Suchterkrankung eine Therapie ablehnst, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen.



Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zwecks Prävention

Fallen Sie als Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mehrmals oder an einem Stück **länger als sechs Wochen** krankheitsbedingt aus, muss vor einer personenbedingten Kündigung vom Arbeitgeber die Teilnahme an einem freiwilligen **betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** gemäß § 84 SGB IX zur Vermeidung von erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes angeboten werden.

Erst nach Ihrer Zustimmung werden in gemeinsamen Gesprächen, auch bereits während Ihrer Krankschreibung, unter Hinzuziehung Ihrer Personen- und Gesundheitsdaten strukturiert und dokumentiert Maßnahmen, Hilfen und Ziele erarbeitet und umgesetzt, die zu einer Rehabilitation und erneuter Integration an Ihren Arbeitsplatz führen sollen.



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Formular 2** Muster Einladung zum BEM-Verfahren
- ▶ **Formular 3** Muster Antwortschreiben „Einladung zum BEM-Verfahren“

GRÜNDE FÜR EINE UNWIRKSAME KÜNDIGUNG

Für eine Kündigung gelten **gesetzliche Vorgaben**, die als Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit vom Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Nichteinhaltung von tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften oder auch bereits kleine formale Fehler oder falsche Formulierungen können zur Unwirksamkeit führen und in einem Kündigungsschutzprozess angefochten werden.



Häufige Ursachen für die Unwirksamkeit einer Kündigung, z. B.:

- ✘ Die Kündigung erfolgt nicht in Schriftform (§ 623 BGB)
- ✘ Die Kündigung ist nicht als Original zugegangen
- ✘ Die Kündigung wurde nicht eigenhändig vom Arbeitgeber/Befugten unterschrieben
- ✘ Die Kündigung wurde durch eine unbefugte Person erteilt
- ✘ Für eine ordentliche (§ 1 Abs. 2 KSchG) oder außerordentliche Kündigung liegt kein ausreichender Kündigungsgrund vor
- ✘ Der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Kriterien nicht berücksichtigt – somit ist die Sozialauswahl fehlerhaft (z. B. bei Kündigung eines langjährigen Mitarbeiters mit zwei schulpflichtigen Kindern, trotz eines jüngeren Kollegen ohne Kinder und mit kürzerer Betriebszugehörigkeit)
- ✘ Ein bestehender Betriebsrat wurde nicht (ordnungsgemäß) angehört (§ 102 Abs. 1 BetrVG)
- ✘ Der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (Schwangere, schwerbehinderte Arbeitnehmer, Betriebsratsmitglieder, Azubis) wurde missachtet

- ✘ Ein offener, anderer Arbeitsplatz oder Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen wurden vor der Kündigung nicht als Alternative angeboten
- ✘ Es wurde eine falsche Kündigungsfrist berechnet
- ✘ Es wurde kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten
- ✘ Die personenbedingte Kündigung ist unverhältnismäßig (z. B. krankheitsbedingte Kündigung bei langjähriger Betriebszugehörigkeit ohne übermäßig viele Krankheitstage)

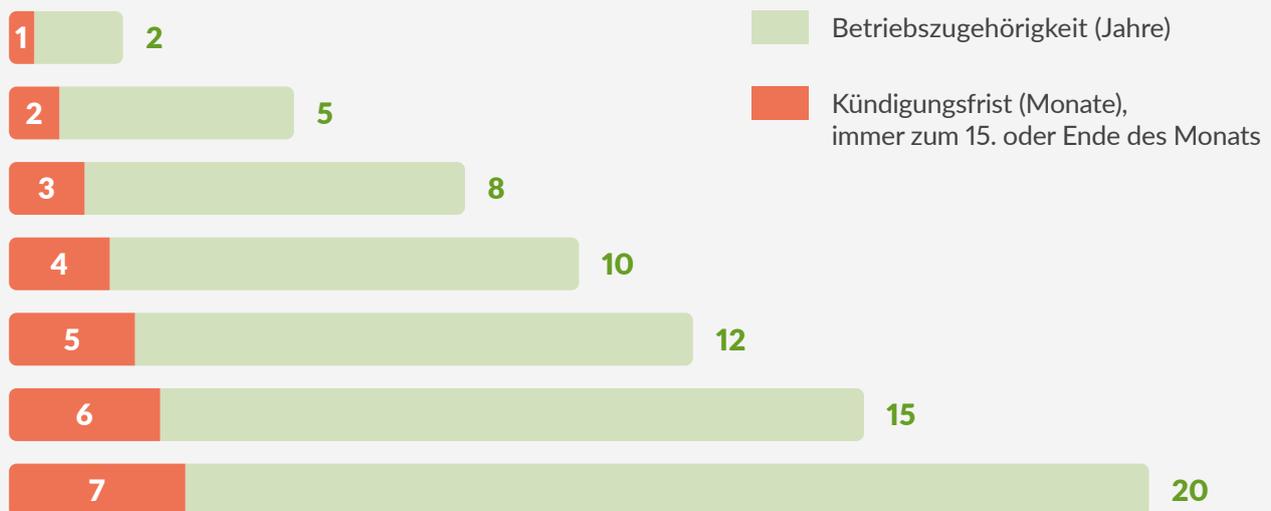
Sollte das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erachten, muss das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen wie vor Ausspruch der Kündigung fortgeführt werden. Sie haben grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung, in manchen Fällen jedoch bietet der Arbeitgeber eine Abfindung an, dessen Höhe aber Verhandlungssache ist.

GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Für den Arbeitgeber regelt das Gesetz andere Kündigungsfristen als für Sie als Arbeitnehmer. Generell gilt: Die Kündigungsfrist läuft unmittelbar ab dem Tag, wo Sie Ihre Kündigung persönlich erhalten haben. Wenn Sie die Kündigung per Post erhalten haben, gilt sie als zugestellt, wenn sie in Ihrem Briefkasten abgelegt wird. Notieren Sie unbedingt immer das Datum des Kündigungserhalts!

Wonach richtet sich die Länge der gesetzlichen Kündigungsfrist?

Je länger Sie als Arbeitnehmer in einem Betrieb angestellt sind, desto länger ist auch die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 BGB Abs. 2). Daraus ergeben sich folgende Fristen:



In der Probezeit (0 - 6 Monate) kann Sie der Arbeitgeber täglich mit einer Frist von 2 Wochen kündigen. Sollten Sie nach der Probezeit innerhalb von 2 Jahren gekündigt werden, gilt eine Frist von 4 Wochen, zum 15. oder zum Ende des Monats.



Besonderheiten und Ausnahmen

Eine abweichende Kündigungsfrist, die in einem **Arbeits- oder Tarifvertrag** definiert ist, steht über der gesetzlichen Kündigungsfrist. Diese darf jedoch nicht länger sein als die Frist für Arbeitgeber.

Sind Sie in einem **Kleinbetrieb** beschäftigt, fallen Sie nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Hier kann Sie der Arbeitgeber auch mit einer kürzeren oder längeren Kündigungsfrist entlassen.

TEIL 2

Rechtliche Möglichkeiten



MÖGLICHKEITEN NACH EINER KÜNDIGUNG

Nicht jede Kündigung ist gerechtfertigt oder rechtswirksam, z. B. wenn der Arbeitgeber aus ungerechtfertigten Gründen kündigt oder nicht alle Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung erfüllt werden. Es gibt grundsätzlich mehrere Möglichkeiten, auf eine Kündigung zu reagieren:



1.

KÜNDIGUNG AKZEPTIEREN

Eigenes Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. wegen angespanntem Arbeitsverhältnis)



2.

ANWALT EINSCHALTEN

Dieser prüft die Möglichkeiten einer Kündigungsschutzklage, Abfindung oder eines Aufhebungsvertrags



3.

AUSSERGERICHTLICHE EINIGUNG

Differenzen werden im direkten Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt und ausgeräumt



4.

KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE ERHEBEN

Sie gehen gegen die Kündigung vor und klagen vor Gericht (kein Anwaltszwang in 1. Instanz)

MÖGLICHKEIT EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

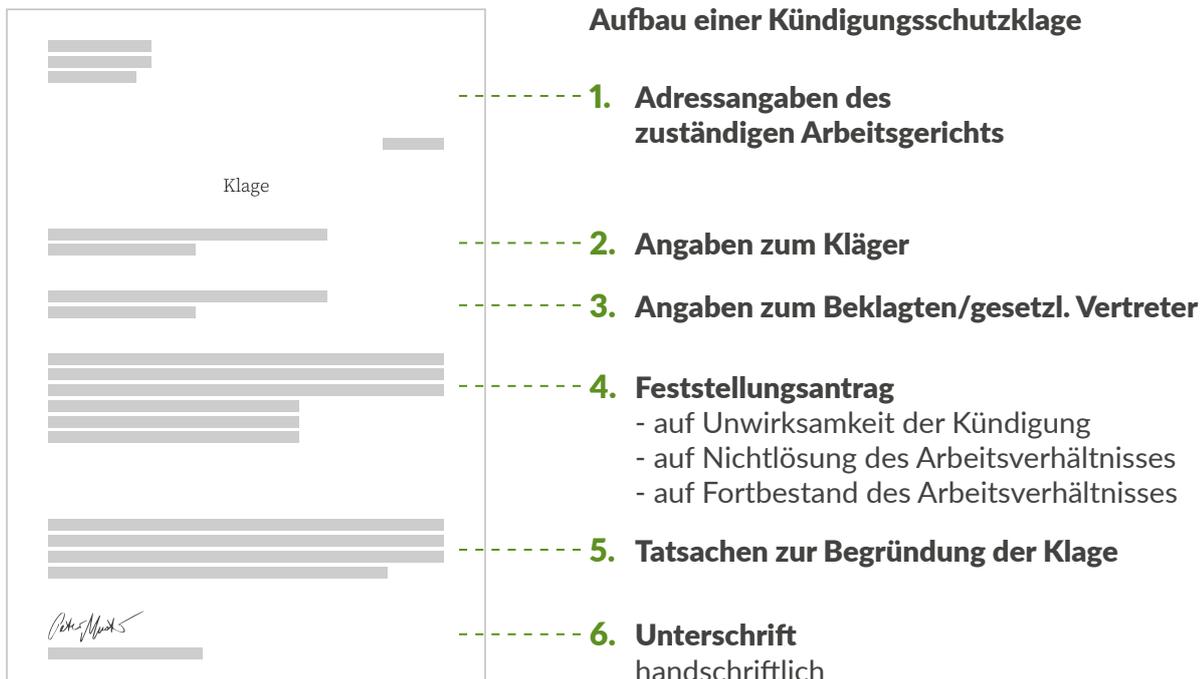
Mit einer **Kündigungsschutzklage** beim zuständigen Arbeitsgericht kann die Rechtmäßigkeit einer Kündigung gerichtlich überprüft werden lassen. Sie können selber Klage einreichen (kein Anwaltszwang in 1. Instanz) oder einen Rechtsanwalt einschalten, der Ihre Rechtsposition prüft und meist deutlich verbessern kann, da der Arbeitgeber viele formelle und inhaltliche Vorgaben zu beachten hat, die fehleranfällig sein können.

Zudem lässt sich mit einer Klage meist auch die zwölfwöchige Sperrzeit beim Arbeitsamt umgehen.



3-WOCHEN-FRIST FÜR KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Nach Erhalt der Kündigung muss die Klage innerhalb von drei Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht eingehen – sonst wird die Kündigung automatisch rechtswirksam (§ 7 KschG).



KOSTEN EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Wenn Sie mit einer Kündigungsschutzklage gegen Ihre Kündigung vorgehen und Sie sich Rechtsbeistand suchen, kommen unterschiedliche Kosten auf Sie zu, die Sie bei Ihren Überlegungen berücksichtigen sollten.

Wie hoch die genauen Kosten sind lässt sich nur dann bestimmen, wenn der Streitwert im Kündigungsschutzprozess feststeht. Das Gericht legt diesen erst nach Abschluss des Verfahrens fest (in der Regel in Höhe von **3 Brutto-Monatsgehältern**).

Bei einer Kündigungsschutzklage gibt es zwei Arten von Kosten:



ANWALTSKOSTEN (kein Anwaltszwang!)

- ✓ in der Regel geregelt über das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
 - ✓ trägt jede Partei selbst
(in der 1. Instanz)
 - ✓ abhängig vom Streitwert
(Höhe: 3 Brutto-Monatsgehälter)
- + Verfahrensgebühr
(bei Erhebung einer Klage)
- + Terminsgebühr
(bei Wahrnehmung eines Gerichtstermins)
- + Einigungsgebühr
(Aufschlag bei Vergleich)



GERICHTSKOSTEN

- ✓ definiert durch das Gerichtskostengesetz
 - ✓ werden durch die unterliegende Partei getragen
 - ✓ abhängig vom Streitwert
(Höhe: 3 Brutto-Monatsgehälter)
- + Gerichtsgebühr



BESONDERHEIT VERGLEICH

In einem Kündigungsschutzprozess ist das Arbeitsgericht grundsätzlich daran interessiert, den Prozess durch einen Vergleich gütlich zu beenden. Wenn dieser zustande kommt, entfallen die gesamten Gerichtskosten.

Vorteile für Rechtsschutzversicherte & Gewerkschaftsmitglieder

Im Optimalfall haben Sie eine **Arbeitsrechtsschutzversicherung** abgeschlossen, die in der Regel alle anfallenden Kosten einer Kündigungsschutzklage übernimmt (Selbstbeteiligung beachten!). Damit der Schutz greift haben die meisten Versicherungen nach Abschluss eine Wartezeit von bis zu 6 Monaten.

Wenn Sie **Mitglied in einer Gewerkschaft** sind, können Sie meist auf einen gewerkschaftseigenen Rechtsanwalt zurückgreifen, der Sie als Arbeitnehmer gerichtlich oder außergerichtlich vertritt und für den keine Kosten anfallen.

ABLAUF EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Mit Einreichen einer **Kündigungsschutzklage** beim zuständigen Arbeitsgericht beginnt der **Kündigungsschutzprozess**. Dieser läuft immer nach einer bestimmten Reihenfolge ab und kann wenige Wochen oder aber auch je nach Einigung mehrere Monate in Anspruch nehmen kann. Beendet wird der Prozess entweder mit einem **Urteil** oder einem **Vergleich**.

1. Klage fristgerecht einreichen
innerhalb von 3 Wochen nach Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht

2. Klagezustellung beim Arbeitgeber
dieser erhält eine beglaubigte Abschrift

3. Güetermin am Arbeitsgericht
Verhandlung über Abfindung oder Vergleich

4. Kammertermin am Arbeitsgericht
Erneute Verhandlung für einen Vergleich

5. Aufnahme von Beweisen
Prüfung der Belege und Beweise, ggf. Zeugenbefragung

6. Urteil/Zweiter Kammertermin
Entscheidung über Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung



HILFREICHE DOWNLOADS:

► **Formular 4** Muster Kündigungsschutzklage

ABFINDUNG BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Die Abfindung ist ein **finanzieller Ausgleich** nach der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und soll den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigen. Auch wenn bei vielen Kündigungsschutzklagen ein

Vergleich angestrebt wird, der häufig durch Zahlung einer **Abfindung** endet – einen gesetzlichen Anspruch gibt es, bis auf wenige Ausnahmen, nicht.



Bei folgenden Abfindungsregelungen kann sich ein Anspruch auf eine Abfindung ergeben:

- ✓ bei Anwendung eines Sozialplans/ Interessenausgleich
- ✓ nach § 1a KSchG
- ✓ durch Vergleich vor Gericht
- ✓ im Rahmen einer Betriebsvereinbarung/ eines Arbeits- oder Tarifvertrags
- ✓ nach §§ 9, 10 KSchG (Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil)
- ✓ in einem Aufhebungsvertrag

Die Höhe einer Abfindung ist Verhandlungssache und richtet sich häufig nach den Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage. Grundsätzlich gibt es einen Richtwert, der sich in der Praxis etabliert hat:

$$0,5 \text{ Brutto-Monatslohn} \times \text{Anzahl Beschäftigungsjahre} = \text{Abfindungshöhe}$$



Im Arbeitsrecht zu Hause.

Herausgeber:

ALTHOFF ARBEITSRECHT
Lüttringhauser Straße 9
42897 Remscheid

Tel.: 02191 842484-0
Fax: 02191 842484-99
info@arbeitsrecht-althoff.de

 althoffarbeitsrecht
 althoffarbeitsrecht
 Althoff Arbeitsrecht