

Merkblatt

Kündigung / Kündigungsschutz

Dieses Merkblatt dient nur der allgemeinen Information und soll einen ersten Überblick vermitteln. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Kündigung

Die Kündigung oder der Aufhebungsvertrag eines Arbeitsverhältnisses hat immer schriftlich zu erfolgen! Eine mündliche oder vom Arbeitgeber nicht eigenhändig unterschriebene Kündigung ist unwirksam. Eine Kündigung kann folglich auch nicht per SMS, Telegramm, E-Mail oder Fax erfolgen.

Das Kündigungsschreiben muss grundsätzlich keine Begründung enthalten. Es ist auch während einer Krankheit des Arbeitnehmers zulässig zu kündigen. Lediglich bei einer fristlosen Kündigung ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes erforderlich.

Wenn kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, müssen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer die jeweiligen Kündigungsfristen eingehalten werden. Diese können sich aus dem Gesetz (§ 622 BGB), aus Tarifverträgen oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Findet auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung, sind dessen Kündigungsfristen vorrangig zu beachten. Nur wenn im Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist als im Tarifvertrag vereinbart ist, gilt diese.

Bei einer Beschäftigungszeit unter zwei Jahren und nach Ablauf der Probezeit, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende, je nachdem welcher Kündigungstermin vom Zugang der Kündigung an zuerst erreicht wird.

Die Kündigungsfrist wird immer ab dem Zugang der schriftlichen Kündigung beim Empfänger berechnet. Zur Berechnung der Kündigungsfrist ist es unerheblich, ob die Kündigung an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag zugeht oder die Kündigungsfrist an einem solchen Tag endet.

Wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde, kann die Einhaltung der Kündigungsfrist eingeklagt werden. **Die Klage gegen eine Kündigung ist binnen drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht einzureichen.**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet i.d.R. mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht. Eine fristgerechte Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Befristung ist nur dann möglich, wenn im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag ausdrücklich eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist. Eine Klage gegen die Rechtmäßigkeit der Befristung ist binnen drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages einzureichen.

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Aufhebungsvereinbarung schließen, besteht kein Kündigungsschutz. Die Aufhebungsvereinbarung hat immer schriftlich zu erfolgen und muss von beiden Seiten unterschrieben werden.

Es besteht i.d.R. bei einer Kündigung kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

Vorstehende und umseitige Regelungen gelten auch für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte.

Kündigungsschutz

1. Allgemeiner Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen.

Dies trifft für Arbeitnehmer zu, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung seit mehr als sechs Monaten in einem Betrieb mit mehr als 10 Vollzeitmitarbeitern tätig sind.

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2004 bereits bestanden haben, greift der Kündigungsschutz bereits bei mehr als fünf Vollzeitmitarbeitern, welche bereits alle vor dem 31.12.2003 eingestellt waren. Bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten werden der Inhaber, der GmbH-Geschäftsführer und Auszubildende nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig mit 0,5 bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden, mit 0,75 bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden und mit 1,0 bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von über 30 Stunden.

Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, können Sie die Wirksamkeit der Kündigung hinsichtlich des Kündigungsgrundes arbeitsgerichtlich überprüfen lassen. Mit der Kündigungsschutzklage wird beantragt, dass gerichtlich festgestellt werden soll, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wird, da die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderem Grund unwirksam ist.

Wenn in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat besteht, muss der Arbeitgeber diesen vor Ausspruch der Kündigung anhören. Eine ohne vorherige Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Gleiches gilt (ab dem 30.12.2016) wenn eine im Betrieb gebildete Schwerbehindertenvertretung nicht angehört wurde, obwohl Sie zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen gehören.

Auch hier gilt: **Die Klage gegen eine Kündigung ist binnen drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht einzureichen.**

2. Der besondere Kündigungsschutz

(gilt unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz)

a) Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung mitgeteilt wird ebenso während der Elternzeit oder einer Pflegezeit. In bestimmten Ausnahmefällen (z.B. bei Schließung des Betriebs) kann jedoch auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers die zuständige Behörde (in Niedersachsen das Gewerbeaufsichtsamt) die noch auszusprechende Kündigung für zulässig erklären.

b) Schwerbehinderung

Bei Schwerbehinderten (Grad der Behinderung von mindestens 50 %, dies stellt das Versorgungsamt fest) und bei sog. Gleichgestellten (Grad der Behinderung von 30% oder 40% und Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit) muss vor Ausspruch der Kündigung vom Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden. Die Schwerbehinderteneigenschaft kann noch in der Kündigungsschutzklage geltend gemacht werden. Eine ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Dieser besondere Kündigungsschutz findet jedoch nur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung bereits mehr als sechs Monate bestand.