

Anhörungs- und Widerspruchsrecht des Betriebsrats bei ordentlicher Kündigung

Ordentliche Kündigung

Wer kann eine Kündigung aussprechen? Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer? Und wo kann der Betriebsrat hier Einfluss nehmen? Wir klären über die wichtigsten Fragen zum Thema ordentliche Kündigung auf.



Redaktion

Stand: 14.6.2016

Lesezeit: 02:15 min



Kündigung - das Wort ist verständlicherweise negativ behaftet. Da klingt eine ordentliche Kündigung doch zumindest so, als würden keine negativen Überraschungen auftreten und dass alles geregelt ablaufen kann. Doch was steckt genau hinter einer ordentlichen Kündigung?

Überblick:

- Was ist eine ordentliche Kündigung?
- Zugang der Kündigung

- Pflichten für den Arbeitnehmer – Wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht
- Pflichten für den Arbeitgeber – Wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht
- Gründe für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber
 - Betriebsbedingte Kündigung
 - Verhaltensbedingte Kündigung
 - Personenbezogene Kündigung
- Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmer
- Wo kommen Sie als Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung ins Spiel?
- Welche Bedeutung hat der Widerspruch des Betriebsrats?
- Seminare zum Thema „Ordentliche Kündigung“

Was ist eine ordentliche Kündigung?

Eine ordentliche Kündigung, auch fristgerechte Kündigung genannt, ist eine einseitige Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Kündigungsfrist ist gesetzlich normiert oder vertraglich im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart. Eine ordentliche Kündigung kann sowohl durch den Arbeitgeber, als auch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden und muss schriftlich erfolgen.

Zugang der Kündigung

Der Zugang beim Arbeitgeber bzw. beim Arbeitnehmer ist Wirksamkeitsvoraussetzung – je nachdem wer die ordentliche Kündigung ausspricht. Auch durch den Einwurf der Kündigung in den Briefkasten kann ein Zugang vorliegen. Dabei sollte stets die reguläre Leerung der öffentlichen Briefkästen und Zustellung an die privaten Briefkästen einkalkuliert werden. Alternativ kann es auch Sinn machen, die Kündigung mit Einschreiben zu versenden, um bei den Kündigungsfristen auf der sicheren Seite zu sein. Wenn die Kündigung persönlich übergeben wird, empfiehlt es sich einen Zeugen dabei zu haben oder sich den fristgerechten Eingang der Kündigung schriftlich bestätigen zu lassen.

Pflichten für den Arbeitnehmer, wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht

Wenn ein Arbeitnehmer seine Stelle aufgeben möchte, muss er seinem bisherigen Arbeitgeber kündigen. Dabei sind gesetzlichen Kündigungsfristen oder interne betriebliche Fristen, die nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sein dürfen, zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unter Einhaltung der Fristen, die Kündigung erklärt, spricht man von einer ordentlichen Kündigung. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Im Gegensatz zu einer außerordentlichen Kündigung ist dabei grundsätzlich kein Kündigungsgrund erforderlich.

Pflichten für den Arbeitgeber, wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht

Anders sieht es aus, sobald der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt. Wenn der Arbeitgeber seinem Beschäftigten kündigen möchte, und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für den Mitarbeiter anwendbar ist, dann muss der Arbeitgeber einen nachweisebaren Kündigungsgrund vorlegen. Tut er dies nicht, dann ist die ausgesprochene Kündigung „sozial ungerechtfertigt“.

Besteht für einen Beschäftigten Kündigungsschutz nach dem KSchG, dann ist eine ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe vorliegen. Das Kündigungsschutzgesetz kommt jedoch erst zur Anwendung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Der Betrieb hat mehr als fünf bzw. zehn Arbeitnehmer (§ 23 KSchG) und der Beschäftigte war mindestens sechs Monate ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Außerdem ist es wichtig zu beachten, dass eine Kündigung nach § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) immer schriftlich erfolgen und eigenhändig durch den Arbeitgeber unterschrieben sein muss. Eine bloße E-Mail oder ein Fax reichen nicht aus. Ebenso wenig in einer Konversation geäußerte Sätze wie „Sie sind hiermit gekündigt!“ oder „Dann kündige ich eben!“. Liegt keine unterschriebene Kündigung vor, ist die Kündigung unwirksam.

Gründe für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Wie bereits erläutert müssen für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe vorliegen. Doch was genau ist darunter zu verstehen?

Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung

Wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich machen, dann spricht man von einer betriebsbedingten Kündigung. Gründe dafür können u. a. Stellenabbau, Abteilungs- bzw. Betriebsschließungen oder Umstrukturierungen sein. Meistens führt eine sich verschlechternde wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu betriebsbedingten Kündigungen.

Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung

Zu den Gründen einer verhaltensbedingten Kündigung zählen unentschuldigtes Fehlen, wiederholtes Zuspätkommen, Missachten betrieblicher Vorschriften, Straftaten usw. Natürlich muss man bei einmaligem Zuspätkommen nicht gleich mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen. Vielmehr wird es deswegen zu Abmahnungen kommen, die bei weiteren Wiederholungen eine ordentliche Kündigung verhaltensbedingt begründen.

Gründe für eine personenbezogene Kündigung

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung geht es klar um ein Fehlverhalten des Angestellten. Doch was ist, wenn sich über die Zeit heraus stellt, dass der Mitarbeiter die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse nicht (mehr) hat? Und diese fehlenden Kenntnisse und Fähigkeiten die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens beeinträchtigen? Dies kann z. B. bei Berufskraftfahrern der Fall sein, wenn sie ihre Fahrerlaubnis verlieren oder bei deutlicher Leistungsminderung eines Angestellten. Dann kann eine personenbezogene Kündigung ausgesprochen werden – aber nur, wenn der betroffene Mitarbeiter nicht an einem anderen Arbeitsplatz, bei dem sich die mangelnden Fähigkeiten nicht bemerkbar machen, eingesetzt werden kann.

Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmer

Für einige Arbeitnehmergruppen muss der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung einen besonderen Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung beachten. Der besondere Kündigungsschutz dient dazu,

Personengruppen, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, verstärkt vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren.

Dazu gehören folgende Personengruppen:

- **Schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte**

Nach § 85 und § 86 des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) gilt für schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen gleichgestellte Personen ein besonderer Kündigungsschutz. So kann der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung nur dann durchsetzen, wenn er die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hat. Darüber hinaus muss er eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen einhalten.

- **Arbeitnehmer in Pflege- oder Familienzeit**

Personen, die aufgrund von aktuellen Pflegesituationen im Rahmen von § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) bzw. von § 9 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) eine Auszeit bzw. eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen, stehen unter dem besonderen Kündigungsschutz. Wenn sie sich im Rahmen dieser Auszeit um der Pflege von Angehörigen kümmern, sind sie für diese Dauer von der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ausgeschlossen.

- **Schwangere und Frauen in Mutterschutz**

Für schwangere Frauen und Frauen, bei denen die Entbindung weniger als vier Monate zurückliegt, gilt der Sonderkündigungsschutz ebenfalls. Sie dürfen nach § 9 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) nicht ordentlich gekündigt werden. Grundsätzlich muss aber dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt sein. Sollte dies zum Zeitpunkt der Kündigung nicht der Fall sein, hat die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung, den Arbeitgeber über die Schwangerschaft zu informieren.

- **Arbeitnehmer in Elternzeit**

Wenn sich Arbeitnehmer in Elternzeit befinden ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nicht möglich. Damit sich Eltern voll auf die Erziehung ihrer Kinder konzentrieren können, stehen sie während der Elternzeit unter einem besonderen Kündigungsschutz. Diese ist nach § 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) festgelegt und gilt ab Anmeldung der Elternzeit, frühestens 8 Wochen vor Beginn und endet mit dem Ablauf der Elternzeit. In diesem Zeitraum kann sowohl dem Vater als auch der Mutter (je nach dem wer die Elternzeit in Anspruch nimmt) nicht mehr ordentlich gekündigt werden.

- **Betriebsratsmitgliedern**

Bekanntermaßen stehen auch Betriebsratsmitglieder unter einem besonderen Kündigungsschutz. Nach § 15 Abs. 1 KSchG ist es dem Arbeitgeber nicht möglich ein Betriebsratsmitglied innerhalb seiner Amtsperiode ordentlich zu kündigen. Dieser Kündigungsschutz gilt sogar bis ein Jahr über das Ende der Amtszeit hinaus. Die Unzulässigkeit eine ordentliche Kündigung auszusprechen, dient dem Schutz des Betriebsrats, damit dieser ohne Furcht vor Sanktionen, seinen Tätigkeiten nachkommen kann.

Wo kommen Sie als Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung ins Spiel?

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber sollte sich der Arbeitnehmer immer an Sie in Ihrer Funktion als Betriebsrat bzw. einen Experten für Arbeitsrecht wenden. So können Sie gemeinsam mit dem betroffenen Kollegen klären, ob eine Kündigungsschutzklage Aussicht auf Erfolg hat oder eventuell eine

Abfindung ausgehandelt werden kann. Sollte sich der Arbeitnehmer gegen die Kündigung wehren wollen, können Sie ihm raten, einen Fachanwalt hinzuzuziehen, der ausschließlich Arbeitnehmerinteressen vertritt. Ist der Beschäftigte darüber hinaus Mitglied einer Gewerkschaft, dann sollte er sich auch mit deren Arbeitsrechtsexperten in Verbindung setzen.

Nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes(BetrVG) ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Haben Sie als Betriebsrat Bedenken gegenüber einer ordentlichen Kündigung, so hat das Gremium eine Woche Zeit dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Tut der Betriebsrat dies nicht, so gilt nach Ablauf der Frist seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

Damit der Betriebsrat sich ein hinreichendes Bild machen kann, haben Sie und die anderen Gremienmitglieder, das Recht drauf, dass der Arbeitgeber Sie über alle wesentlichen Umstände unterrichtet. Hierzu gehören unter anderem der Kündigungsgrund, der beabsichtigte Kündigungstermin sowie die Kündigungsfrist. Ebenso müssen die persönlichen und sozialen Daten des Mitarbeiters mitgeteilt werden. Diese Information muss das Alter, den Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie ein eventuell vorhandener besonderer Kündigungsschutz beinhalten.

Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung im Rahmen der vorgesehenen Frist widersprechen, wenn bestimmte in § 102 BetrVG genannte Voraussetzungen gegeben sind.

Die Möglichkeit für einen Widerspruch ist beispielsweise gegeben, wenn das Unternehmen bei der Auswahl des betreffenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat. Ebenso verhält es sich, wenn die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstößt, oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz, oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Letzteres gilt auch dann, wenn für eine solche Weiterbeschäftigung zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen notwendig sind, oder sie durch geänderte Vertragsbedingungen möglich wird, denen der Beschäftigte zustimmt.

Welche Bedeutung hat der Widerspruch des Betriebsrats?

Widerspricht der Betriebsrat der geplanten Kündigung, so kann das Unternehmen dem Mitarbeiter trotzdem kündigen. Der Betriebsrat kann also eine Kündigung nicht verhindern. Der Widerspruch durch den Betriebsrat ist jedoch keinesfalls überflüssig. Im Gegenteil – er hat weitreichende Konsequenzen:

Wenn nämlich der Betriebsrat fristgerecht widersprochen und der Beschäftigte fristgerecht Kündigungsschutzklage eingereicht hat, dann ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Und zwar zu unveränderten Bedingungen bis zur Klärung des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Kündigung.

Was können Sie als Betriebsrat darüber hinaus für Ihre Kollegen tun?

Machen Sie Ihren Kollegen drauf aufmerksam, dass es dringend notwendig ist, sich sofort nach dem Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Auch wenn noch der Widerspruch durch Sie als Betriebsrat ausstehend ist, ist es notwendig sich sofort arbeitssuchend zu melden, um bei Arbeitslosigkeit alle Bezüge zu erhalten.

Außerdem können Sie Ihren Kollegen dabei unterstützen ein gutes Arbeitszeugnis zu erhalten. Vielleicht haben Sie die Möglichkeit mit dem Kollegen zusammen einen wohlwollenden Zeugnisentwurf anzufertigen, der vom Arbeitgeber nur noch gegengezeichnet wird. Denn mit einem guten Zeugnis erhöhen sich die Chancen für den Arbeitnehmer auf eine neue Arbeitsstelle deutlich.

Seminare für Betriebsräte zum Thema „Ordentliche Kündigung“

Beim Thema Kündigung kann es häufig zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen. Gründe dafür können die unterschiedlichen Auslegungen der Kündigung - ordentlich oder außerordentlich - sein. Damit Sie als Betriebsrat gut auf alle Fragen vorbereitet sind, bieten wir Ihnen viele Seminare an, in denen Sie zum Thema geschult werden. So können Sie Ihre Kollegen im Falle einer Kündigung bestmöglich unterstützen.

- [Arbeitsrecht Teil II](#)
- [Arbeitsrecht - Kompakt Teil II](#)
- [Rundum fit für den Personalausschuss](#)
- [Personalabbau, betriebsbedingte Kündigung und Aufhebungsvertrag](#)
- [Rote Karte im Job: Abmahnung, verhaltensbedingte Kündigung und Aufhebungsvertrag](#)
- [Schwerbehindertenvertretung Teil I](#)
- [Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für die Schwerbehindertenvertretung](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de