

Kündigungsarten, Fristen und Gesetze: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

So unterstützen Sie als Betriebsrat beim Thema Kündigung

Ob einvernehmlich oder völlig überraschend: Geht es um eine (mögliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sind bestimmte Informationen manchmal entscheidend wichtig. In einer Notsituation einen kühlen Kopf zu bewahren – auch dabei kann man als Betriebsrat den Kollegen im Betrieb helfen. Der Kündigungsschutz ist ein wichtiges und oft auch weites Feld für Betriebsräte. Denn zu diesem Thema ist man immer gefragt.



Julia Friedrich | ifb

ifb- Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 16.1.2024

Lesezeit: 03:15 min



Kündigungsform und -frist: Was sind typische Formfehler?

Beim Ausspruch einer Kündigung müssen bestimmte gesetzliche Formvorschriften und Fristen eingehalten werden. Einige formelle Fehler können sogar dazu führen, dass die Kündigung unwirksam ist. Das bedeutet, dass nicht jede ausgesprochene Kündigung auch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen muss. Allerdings schützen Formfehler oft nicht vor einer erneuten Kündigung.

**Achtung:**

Arbeitnehmer haben nur drei Wochen Zeit, um Kündigungsschutzklage zu erheben!

Als Betriebsrat können Sie die Kollegen im Betrieb auf die kurze Klagefrist hinweisen. Denn bei einer Kündigung müssen Arbeitnehmer schnell handeln! Um die Wirksamkeit der Kündigung überprüfen zu lassen, muss rechtzeitig beim zuständigen Arbeitsgericht Klage erhoben werden.

Voraussetzungen einer wirksamen Kündigungserklärung

Die Kündigungserklärung von Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer löst die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft aus. Deshalb muss auch klar zum Ausdruck kommen, dass diese Beendigung gewollt ist, ohne zwingend das Wort „Kündigung“ zu erwähnen. Bis auf wenige Ausnahmen ist es auch nicht nötig, in der Kündigungserklärung den Grund oder die Gründe anzugeben. Die Gründe müssen lediglich nachweisbar bei der Erklärung vorgelegen haben.

**Wichtig für den Betriebsrat!**

Dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber jedoch nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG immer die Gründe für die Kündigung mitteilen.

Schriftform der Kündigung

Eine Kündigung muss stets schriftlich mit einer Original-Unterschrift erfolgen. Das bedeutet, Faxe, E-Mails, Kopien, auch farbige PDF-Kopien, reichen nicht aus. Hier passieren in der Praxis immer wieder Fehler.

Wann ist die Kündigung zugegangen?

Die Kündigungserklärung ist empfangsbedürftig. Das bedeutet, sie wird erst wirksam, wenn sie dem betroffenen Arbeitnehmer auch zugegangen ist. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs beginnt zum einen die 3-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage zu laufen.

Zum andern hat der Zeitpunkt des Zugangs große Bedeutung für die Berechnung der Kündigungsfrist. Wenn die Kündigung nur bis zu einem bestimmten Stichtag möglich ist, z. B. zum 15. oder zum Ende eines Monats, muss die Kündigung rechtzeitig zugehen. Tut sie das nicht, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Stichtag.

Mit der Frage des Zugangs beschäftigen sich in der Praxis auch immer wieder unsere Arbeitsgerichte. Einige Beispiele:

- Wird eine schriftliche Kündigung im Betrieb dem Arbeitnehmer persönlich ausgehändigt, ist sie sofort, also mit Aushändigung, zugegangen. Und zwar auch dann, wenn der Empfänger nicht damit

einverstanden ist, die Erklärung nicht liest oder sogar wegwirft. Die Übergabe sollte aber stets unter Zeugen geschehen.

- Wird der Brief vom Postboten in den Briefkasten geworfen, ggf. auch als Einwurfeinschreiben, gilt er zu dem Zeitpunkt als zugangen, zu dem der Briefkasten üblicherweise geleert wird. Auch hier kommt es nicht darauf an, dass der Empfänger das Schreiben tatsächlich liest. Entscheidend sind die gewöhnlichen Umstände.
- Eine durch einen Boten oder ein Übergabeeinschreiben zugesandte Kündigung geht erst mit der Aushändigung zu. Das Schreiben kann grundsätzlich auch einem anderen Bewohner der Wohnung (z. B. Ehefrau) übergeben werden. Hier kommt es beim Zeitpunkt darauf an, wann unter gewöhnlichen Umständen die Weitergabe erfolgt.
- Geht die Kündigung während des Urlaubs zu, gelten trotzdem die allgemeinen Regeln des Zugangs, wie wenn der Arbeitnehmer nicht im Urlaub wäre. Kann der Arbeitnehmer wegen des Urlaubs nicht fristgerecht Klage einreichen, hat er allerdings die Möglichkeit einer nachträglichen Zulassung seiner Klage gemäß § 5 KSchG (Kündigungsschutzgesetz).

Wie wird die Kündigungsfrist korrekt berechnet?

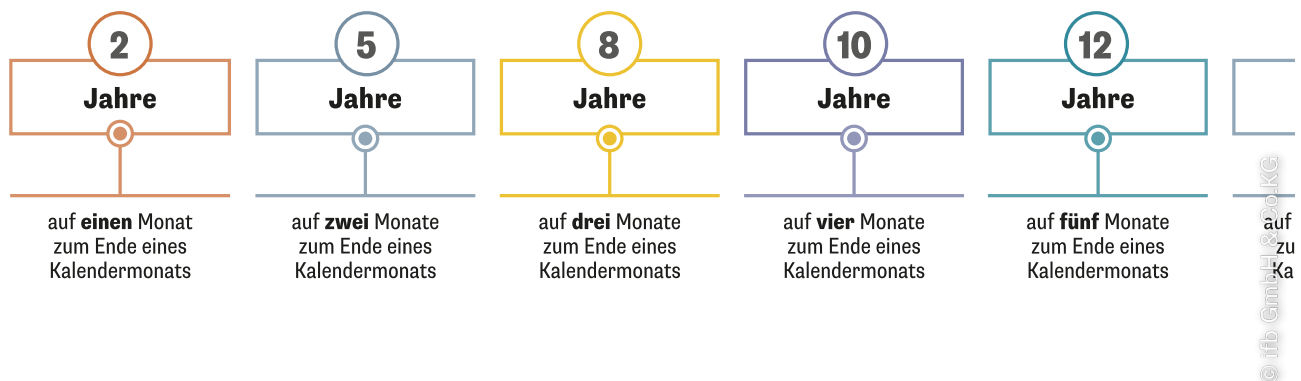
Die sogenannte ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer im Gesetz, in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelten Kündigungsfrist, § 622 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Dabei ist die Kündigungsfrist der Zeitraum zwischen dem Zugang der Kündigung und ihrem Wirksamwerden.

Bei der außerordentlichen oder fristlosen Kündigung muss keine Kündigungsfrist beachtet werden. Das Arbeitsverhältnis wird „sofort“ beendet. Allerdings braucht es für diese Kündigung einen wichtigen Grund, an den hohe Anforderungen gestellt werden.

Gesetzliche Kündigungsfrist

Die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist beträgt nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen (Grundkündigungsfrist) zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber erhöhen sich die Kündigungsfristen entsprechend der Betriebszugehörigkeit. Dies haben wir in der folgenden Abbildung zusammengestellt:

Beendigung des Arbeitsvertrages



Ausnahmen bestätigen die Regel!

§ 622 BGB lässt unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von der gesetzlichen Kündigungsfrist zu, durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. So kann z. B. bei einer vereinbarten Probezeit (höchstens sechs Monate) das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von nur zwei Wochen gekündigt werden.

Fristberechnung, §§ 186 ff. BGB

Beispiel einer fristgerechten ordentlichen Kündigung: Einem Arbeitnehmer soll zum 30.06, also zum Ende des Monats, gekündigt werden.

- **Fristbeginn:** Der gekündigte Arbeitnehmer erhält die Kündigung am Montag, dem 02.06. (= Zugang). Für die Berechnung wird dieser Tag nicht mitgerechnet. Fristbeginn ist der darauffolgende Tag, hier der 03.06. um 00:00 Uhr.
- **Fristdauer:** in diesem Beispiel vier Wochen gemäß § 622 Abs. 1 BGB
- **Fristende:** Die Frist endet mit dem Ablauf des Tages der letzten (vierten) Woche, welcher durch seine Benennung dem Tage entspricht, in den das Ereignis fällt, also Montag, der 30.06., um 24:00 Uhr.

Kündigungsarten: Was sind die Unterschiede?

Zum einen gibt es die ordentliche und die außerordentliche Kündigung, die sich in ihren Voraussetzungen und Folgen unterscheiden. Diese sind der Regelfall. Darüber hinaus gibt es noch weitere spezielle Kündigungsformen.

- **Ordentliche Kündigung:** Bei dieser Kündigung muss eine Kündigungsfrist eingehalten werden (siehe auch Kapitel 01.) in diesem Leitfaden). Wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, dann muss der Arbeitgeber im Falle eines Kündigungsschutzprozesses begründen, warum die Kündigung sozial gerechtfertigt ist (siehe auch Kapitel 03.).
- **Außerordentliche oder fristlose Kündigung:** Bei dieser Kündigung ist keine Kündigungsfrist zu beachten. Allerdings braucht es einen wichtigen Grund.
- **Änderungskündigung:** Der Arbeitgeber will durch diese Kündigung das Arbeitsverhältnis neugestalten.
- **Verdachtskündigung:** Kündigungsgrund bei der Verdachtskündigung ist nicht eine Pflichtverletzung an sich, sondern der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer schwerwiegenden Verfehlung.
- **Druckkündigung:** Vom Arbeitgeber wird die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangt, z. B. durch einen Teil der Belegschaft oder Kunden unter Androhung von schweren Nachteilen.

Allgemeiner Kündigungsschutz: Was ist im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt?

Um Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen zu schützen, gibt es den Kündigungsschutz. Man unterscheidet zwischen dem allgemeinen Kündigungsschutz, der für eine Großzahl der Arbeitnehmer in Deutschland gilt, und dem besonderen Kündigungsschutz, der nur für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen gültig ist. Die Voraussetzungen für den Kündigungsschutz sind im Kündigungsschutzgesetz geregelt.

Als Betriebsrat sind Sie nach § 102 BetrVG vom Arbeitgeber vor jeder Kündigung zu beteiligen. Um Ihre Rechte als Betriebsrat bei Kündigungen voll ausschöpfen zu können, brauchen Sie das entsprechende arbeitsrechtliche Know-how.

Für wen und wann gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer. Folgende Voraussetzungen müssen allerdings noch erfüllt sein, damit das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet:

- Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers muss zum Zeitpunkt der Kündigung in dem Betrieb oder Unternehmen gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden haben.
- Außerdem kommt es gemäß § 23 KSchG auf die Betriebsgröße an. Je nach Beginn des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll, müssen entweder mehr als zehn Arbeitnehmer oder mehr als fünf Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sein.
- Folge: Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, benötigt der Arbeitgeber für die Kündigung einen Kündigungsgrund. Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG darf die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt sein.

Die einzelnen Kündigungsgründe: Wann ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt?

Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG nur dann sozial gerechtfertigt, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Der Grund liegt im Verhalten des Arbeitnehmers (**verhaltensbedingte Kündigung**), z. B. Diebstahl im Betrieb.
- Der Grund liegt in der Person des Arbeitnehmers (**personenbedingte Kündigung**), z. B. Langzeiterkrankung.
- Es liegen dringende betriebliche Erfordernisse vor, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen (**betriebsbedingte Kündigung**), z. B. Wegfall des Arbeitsplatzes wegen Werksschließung.

Liegt einer dieser Gründe vor, muss der Arbeitgeber darüber hinaus den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft haben, das heißt, es darf kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Ein milderes Mittel kann z. B. vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung sein. Zum Schluss muss noch eine Interessenabwägung im Einzelfall stattgefunden haben. Die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, müssen schützenswerter sein als die des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann die verhaltensbedingte Kündigung auch als fristlose Kündigung aussprechen. Das bedeutet, dass keine Kündigungsfrist eingehalten werden muss. Doch dafür braucht er zusätzlich einen wichtigen Grund. Dieser muss so schwerwiegend sein, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden kann. Das ist z. B. denkbar, wenn es zu einem schweren Vertrauensbruch im Arbeitsverhältnis kommt, z. B. bei einem Diebstahl oder der sexuellen Belästigung einer Kollegin.

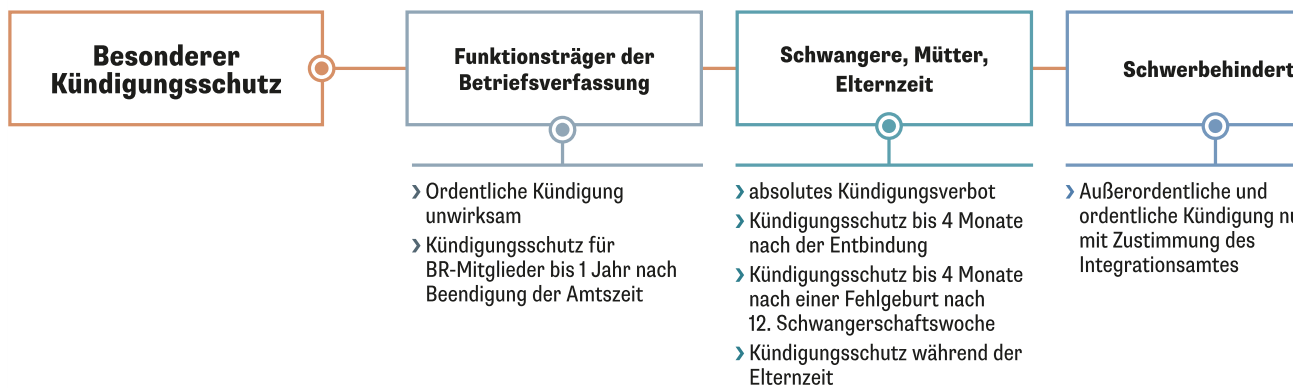
Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber!

Der Arbeitgeber hat im Kündigungsschutzprozess die Gründe zu beweisen, die die Kündigung rechtfertigen. Ist er dazu nicht imstande, ist die Kündigung sozialwidrig und damit unwirksam.

Besonderer Kündigungsschutz: Welche Arbeitnehmer sind besonders geschützt?

Verschiedene Arbeitnehmer(gruppen) sind besonders schutzwürdig. Dazu zählen vor allem schwerbehinderte Menschen, Schwangere, Mütter und Eltern, Arbeitnehmer in der Pflegezeit und Auszubildende. Auch Betriebsratsmitglieder benötigen aufgrund ihres Amtes besonderen Schutz vor einer Kündigung des Arbeitgebers. Deshalb hat der Gesetzgeber neben dem allgemeinen Kündigungsschutz noch besondere Kündigungsschutzvorschriften in verschiedenen Gesetzen erlassen. Den betreffenden Personen kann entweder gar nicht bzw. nur unter sehr eng gefassten Voraussetzungen gekündigt werden.

Besonderer Kündigungsschutz bestimmter AN-Gruppen



Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag

Viele Arbeitsverhältnisse werden in der Praxis nicht durch eine Kündigung, sondern durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst. Dabei handelt es sich um eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer.

Keine Beteiligung des Betriebsrats!

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wie bei Kündigungen besteht beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht! Ausnahme: Die Entlassung findet im Rahmen einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) statt. Im betrieblichen Alltag kann es außerdem schnell passieren, dass betroffene Arbeitnehmer mit den ersten Anfragen zu einem Aufhebungsvertrag vertrauensvoll zum Betriebsrat kommen. Doch mit ein paar wichtigen Tipps können Sie Ihren Kollegen schon etwas Sicherheit für die nächsten Schritte geben.

Vorteile eines Aufhebungsvertrags?

Keine Kündigungsfristen und kein Kündigungsschutz – Arbeitgeber wollen die oft hohen Kosten eines Kündigungsschutzprozesses vermeiden. Deshalb bietet sich diese einvernehmliche Lösung natürlich an. Auch für Arbeitnehmer kann ein Aufhebungsvertrag eine einfache, schnelle und durchaus lukrative Lösung sein ... oder doch nicht so lukrativ wie erwartet? Denn Vorsicht ist geboten: Es lauern Fallstricke!

**Unser Tipp:**

Nicht unterschreiben ohne Prüfung durch einen Rechtsanwalt!

Einmal unterschrieben, ist es kaum möglich, den Aufhebungsvertrag wieder rückgängig zu machen. In der Praxis gelingt das nur in einzelnen Fällen bei Vorliegen besonderer Umstände. Einer der wichtigen Hinweise des Betriebsrats an die Kollegen ist deshalb: „Vorsicht, nicht sofort unterschreiben!“

Videos zum Thema**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