



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Arten von Kündigung

Arbeitsverhältnisse können auf verschiedene Weise beendet werden. Dies kann einvernehmlich durch Abschluss eines *Aufhebungsvertrages* geschehen; hier ist Vorsicht bei dem anschließendem Bezug von Arbeitslosengeld geboten. Ebenso durch *Zweckerreichung*, *Ablauf der Befristung* oder durch den Ausspruch einer *Kündigung* erfolgen.

Eine Kündigung ist eine so genannte einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch welche das Arbeitsverhältnis unmittelbar sofort oder nach Ablauf der Kündigungsfrist beendet werden soll.

Ordentliche Kündigung

Durch eine ordentliche Kündigung wird das Arbeitsverhältnis fristgerecht aufgelöst. Der Arbeitnehmer braucht bei einer ordentlichen Kündigung keine gesetzlichen oder tariflichen Beschränkungen zu beachten. Er hat lediglich die Kündigungsfrist einzuhalten. Einen Grund für den Ausspruch einer Kündigung benötigt er nicht.

Der Arbeitgeber dagegen kann, sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, nur wirksam kündigen, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Arten der ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber

1) Betriebsbedingte Kündigung

Die betriebsbedingte Kündigung wird ausgesprochen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stellen will oder kann, da er seinen Betrieb nicht mehr so fortführen wird, wie bisher.

Für die betriebsbedingte Kündigung sind weder verhaltens- noch personenbedingte Kündigungsgründe erforderlich.

Es ist daher regelmäßig eine unternehmerische Entscheidung erforderlich.

Bei der betriebsbedingten Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Hiernach ist eine betriebsbedingte Kündigung nur zulässig, wenn keine aus Sicht der Arbeitnehmers milderen Mittel zur Verfügung stehen, um den verfolgten Zweck zu erreichen.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung fehlt daher immer dann, wenn der Arbeitnehmer auf einen anderen freien, vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen versetzt werden kann (BAG 6. 12. 01 - 2 AZR 695/00).



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Aber auch eine Änderungskündigung wäre vorrangig vor der betriebsbedingten Beendigungskündigung auszusprechen, da auch diese u. U. ein milderes Mittel darstellt. Vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung ist regelmäßig eine Sozialauswahl durchzuführen. Diese ist nur dann entbehrlich, wenn der gesamte Betrieb stillgelegt oder die gesamte Abteilung geschlossen werden soll.

Die Sozialauswahl ist fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

2) Personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe bedingt ist, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.

Das KSchG enthält jedoch keine Definition von personenbedingten Gründen.

In der Rechtsprechung sind damit Gründe gemeint, die die persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers betreffen.

Ein Verschulden ist regelmäßig nicht erforderlich, so dass der personenbedingten Kündigung auch keine Abmahnung vorausgehen hat.

Der Arbeitgeber ist daher gerade bei der personenbedingten Kündigung verpflichtet, jede zumutbare und geeignete Maßnahme zu ergreifen, durch die im Rahmen der betrieblichen Interessen die Kündigung vermieden werden kann (BAG 22. 2. 80, DB 80, 1446).

3) Verhaltensbedingte Kündigung

Mögliche Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung sind:

- Leistungsstörung

Schlechtleistung, unentschuldigtes Fehlen oder sonstige Verstöße gegen die Arbeitspflicht.

- Störungen der betrieblichen Ordnung

Beleidigungen von Kollegen oder Vorgesetzten, Verstöße gegen Rauch- oder Alkoholverbote.

- Störungen im Vertrauensbereich

z. B. unerlaubte Handlungen, insbesondere Straftaten.

- Verletzung von Nebenpflichten

Verspätete oder gänzlich unterbliebene Krankmeldung bzw. Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Verhaltensbedingte Gründe sind nur dann kündigungsrelevant, wenn auch künftige Vertragsverstöße zu befürchten sind (BAG 17. 1. 91, DB 91, 1226). Auch die verhaltensbedingte Kündigung soll keine Sanktion für die Vergangenheit darstellen. Entscheidend ist daher, ob eine Wiederholungsgefahr besteht.

Einer verhaltensbedingten Kündigung hat in der Regel eine vergebliche Abmahnung vorzugehen, da auch diese Kündigung nur ausgesprochen werden kann, wenn keine mildereren Mittel zur Verfügung stehen.

Außerordentliche oder fristlose Kündigung

Die außerordentliche oder oftmals auch als fristlos bezeichnete Kündigung löst das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung auf.

Erforderlich für eine außerordentliche Kündigung ist ein wichtiger Grund, aufgrund dessen dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Gem. § 626 Abs. 1 BGB ist für eine außerordentliche oder fristlose Kündigung ein so genannter wichtiger Grund erforderlich. Es müssen daher Tatsachen vorliegen, aufgrund derer es dem Kündigenden nicht weiter zugemutet werden kann das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder des vereinbarten Endes fortzusetzen. Dies gilt sowohl für die Kündigung durch den Arbeitgeber wie für die durch den Arbeitnehmer (BAG 24. 1. 85, DB 85, 1484).

Die außerordentliche Kündigung kann gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen nachdem der Kündigende von den maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat ausgesprochen werden.

Der wichtige Grund

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Parteien dem Kündigenden nicht zugemutet werden kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder vereinbartem Ende fortzusetzen. Die „Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles“ und die „Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ stellen klar, dass es keine unbedingten (absoluten) Kündigungsgründe gibt (BAG 15. 11. 84, DB 86, 50).

Weitere solche Gründe können z. B. sein:

- Arbeitsverweigerung, Stehlen, grobe Beleidigung, Vertrauensbruch durch den Arbeitnehmer;
- Verletzung von Arbeitsschutzbestimmungen, nicht oder nur teilweises Bezahlen von Lohn;



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Andere Arten von Kündigungen:

Änderungskündigung

Mit der Änderungskündigung wird die Veränderung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses begehrt. Die Änderungskündigung unterliegt grundsätzlich den Beschränkungen einer ordentlichen Kündigung.

Teilkündigung

Durch eine Teilkündigung sollen einzelne Teile aus dem Arbeitsvertrag herausgenommen werden und der Rest bestehen bleiben.

Druckkündigung

Von einer Druckkündigung wird gesprochen, falls Dritte Nachteile androhen, wenn nicht die Kündigung ausgesprochen wird. Ist das Verlangen objektiv nicht gerechtfertigt, muss sich der Arbeitgeber zunächst schützend vor den betroffenen Mitarbeiter stellen.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, kann die Rechtmäßigkeit dieser Kündigung nur durch eine Kündigungsschutzklage festgestellt werden. Entscheidend kann hierbei sein, ob das Kündigungsschutzgesetz für Sie anwendbar ist, denn dieses enthält eine Reihe von Regelungen, wo nach eine Kündigung sozial ungerechtfertigt und mithin rechtsunwirksam sein kann.

Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden. Sollten Sie diese Frist ohne Ihr Verschulden verpasst haben, kann innerhalb von sechs Monaten noch die nachträgliche Zulassung beantragt werden.