

Arbeitsverhältnis gekündigt – was nun?

Kündigt der Arbeitgeber den Job, muss der Arbeitnehmer schnell handeln, um keine Rechte zu verlieren. Wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Erhalt einer schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht einreicht, gilt die Kündigung von Anfang an als wirksam. Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage überprüft das Arbeitsgericht, ob Gründe gegen die Wirksamkeit der Kündigung sprechen.

Entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben hat ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung grundsätzlich keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Wenn der Arbeitnehmer sich gegen eine Kündigung allerdings mit einer fristgemäß eingereichten Kündigungsschutzklage wehrt und Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung bestehen, einigen die Arbeitsvertragsparteien sich sehr oft vor dem Arbeitsgericht auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Die Höhe der Abfindung kann bei $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr liegen. Aber Achtung: Nur wenn Gründe gegen die Wirksamkeit der Kündigung sprechen, wird ein Arbeitgeber geneigt sein, dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu zahlen, um einer Verurteilung vor dem Arbeitsgericht zu entgehen!

Eine Kündigung kann unwirksam sein, wenn sie wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen wird (§ 613a BGB), sittenwidrig ist (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben verstößt (§ 242 BGB). Eine Kündigung kann auch gegen das Maßregelungsverbot verstoßen (§ 612a BGB), wenn der Arbeitnehmer nur in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt hat. Sonderkündigungsschutz genießen z.B. Mütter während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, Schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Personen und Wehrpflichtige von der Zustellung des Einberufungsbescheides an bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, kann eine Kündigung nur wirksam sein, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d.h. aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens sechs Monate bestanden hat und in dem Betrieb regelmäßig mindestens zehn Arbeitnehmer (bei Beschäftigungsverhältnissen, die nach

dem 31.12.2003 begründet wurden) bzw. fünf Arbeitnehmer (bei Beschäftigungsverhältnissen, die bis zum 31.12.2003 begründet wurden) beschäftigt sind.

Eine personenbedingte Kündigung kann z.B. dann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer körperlich oder geistig für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet ist, ein ausländischer Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis besitzt oder der Arbeitnehmer wegen Krankheit dauernd gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. An eine Kündigung wegen Krankheit stellt die Rechtsprechung allerdings strenge Anforderungen. Sie ist in der Regel nur dann gerechtfertigt, wenn es sich um eine lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, häufige Kurzerkrankungen oder eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers handelt. Außerdem muss die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren betrieblichen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis durch ein Verhalten des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird, z.B. Arbeitsverweigerung, wiederholtes Zuspätkommen, Diebstahl oder Betrug zu Lasten des Arbeitgebers. Ohne vorherige Abmahnung ist eine verhaltensbedingte Kündigung allerdings regelmäßig unwirksam. Mit der Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Vertragswidrigkeit eines Verhaltens hin verbunden mit dem Hinweis, dass im Wiederholungsfall eine Kündigung droht. Ein einmal abgemahnertes Verhalten kann nicht mehr zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden.

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, aufgrund derer der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt, z.B. Auftrags- oder Absatzrückgang, Betriebsstillegung oder Änderung der Produktionsmethoden. Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber eine Auswahl nach den sozialen Kriterien der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer evl. Schwerbehinderung treffen. Es soll unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern der Arbeitnehmer nach diesen Kriterien ausgewählt werden, der von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Von dieser Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen.

Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber deren Verhältnismäßigkeit prüfen. Er muss daher von der Kündigung absehen, wenn z.B. eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb nicht in Betracht kommt und auch Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Beschäftigung zu anderen Vertragsbedingungen nicht möglich sind.

Wenn ein Betriebsrat oder Personalrat vorhanden ist, muss der Arbeitgeber diesen vor jeder Kündigung anhören, da die Kündigung anderenfalls unwirksam ist.

Die Motive einer Kündigung mögen für einen Arbeitnehmer nicht immer verständlich sein. Ein Arbeitnehmer mag eine Kündigung als unfair oder inhuman empfinden. Humanität bestehe darin, dass nie ein Mensch einem Zweck geopfert wird, merkte Albert Schweitzer einmal an. Um zu wissen, ob man sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen kann, sollte ein Arbeitnehmer die Wirksamkeit einer Kündigung immer überprüfen lassen.