

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigungsschutz -



Kündigungsschutzgesetz

Grundsatz: Schutz der Arbeitnehmer vor sozial ungerechtfertigter Kündigung

Voraussetzungen: Mehr als 10 beschäftigte Arbeitnehmer im Betrieb (ohne Auszubildende)

Arbeitnehmer muss mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie ...

- durch die **Person**
z.B. Nachlassen der Leistungsfähigkeit, Dauererkrankung, für die Arbeit nicht mehr geeignet
- durch das **Verhalten**
z.B. dauerhafte Unpünktlichkeit
Hier ist eine vorherige **Abmahnung** erforderlich.
- durch **dringende betriebliche Erfordernisse**
z.B. Auftragsmangel, Rationalisierungsmaßnahmen
Hier muss der Arbeitgeber eine **soziale Auswahl** treffen:
insbesondere Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer.

bedingt ist.

Schutz besonderer Personengruppen

Kündigungsverbot von Mitgliedern des **Betriebsrates** und der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (bei ordentlichen Kündigungen) **während** der Amtszeit und bis zu **einem Jahr** nach Ende der Amtszeit.



Schwangere

(Mutterschutzgesetz / Bundeserziehungsgeldgesetz)

Eine Kündigung ist unzulässig ...

- während der Schwangerschaft und
- bis 4 Monate nach der Entbindung
- während der Elternzeit (früher „Erziehungsurlaub“)



Schwerbehinderte

(Sozialgesetzbuch IX)

- Grad der Behinderung von mindestens 50 %
- Wenn der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen will, dann muss er die vorherige Zustimmung des **Integrationsamtes** (früher: "Hauptfürsorgestelle") zu der Kündigung beantragen.
Das Integrationsamt wägt die unterschiedlichen Interessen ab (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, öffentliches Interesse).
- Nach der Zustimmung des Integrationsamtes beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat.
- Kündigt der Arbeitgeber ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes, dann ist die Kündigung rechtlich wirkungslos.



Auszubildende

(Berufsbildungsgesetz)

- Nach der Probezeit, die mindestens 1 Monat und höchstens 4 Monate beträgt, kann das Berufsausbildungsverhältnis nur noch unter zwei Voraussetzungen gekündigt werden:
 1. aus einem **wichtigen Grund** ohne Einhaltung einer Frist,
 2. **vom Auszubildenden** mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen bei Aufgabe oder Wechsel der Ausbildung



Freiwilliger Wehrdienst (bis zu 23 Monaten)

(Arbeitsplatzschutzgesetz)

Für die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis. Mit dem Tag, an dem der Soldat / die Soldatin aus dem freiwilligen Wehrdienst ausscheidet, muss er / sie zu den gleichen Bedingungen im Betrieb weiter beschäftigt werden.

Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz

1. Der Arbeitgeber muss vor jeder Kündigung den Betriebsrat **informieren** (Gründe mitteilen) und **anhören**, sonst ist die Kündigung unwirksam.
2. Der Betriebsrat kann binnen 1 Woche aus **bestimmten Gründen** Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung einlegen:
 - soziale Gründe nicht berücksichtigt,
 - Weiterbeschäftigung an anderem Arbeitsplatz möglich,
 - Weiterbildung oder Umschulung zumutbar.

Der Arbeitgeber kann jedoch trotz des Widerspruchs kündigen!

3. Der Arbeitnehmer kann binnen 3 Wochen **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht erheben.
Hierbei stärkt der erfolgte Widerspruch des Betriebsrats die Rechtsposition des Arbeitnehmers.
4. Bei Erfolg der Klage: **Weiterbeschäftigung** oder **Abfindung**