

## Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



### Allgemeines Kündigungsrecht

04. Juli 2022 | Corinna Wolf, Benedikt Brummer

## Gliederung

1. Kündigungsarten
2. Kündigungsfristen
3. Die Betriebsratsanhörung
4. Kündigungserklärung
5. Kündigungsschutzverfahren
6. Änderungskündigung
7. Exkurs: Abfindung und Aufhebungsvertrag

## Kündigungsarten

```
graph TD; A[Kündigungsarten] --> B[Ordentliche Kündigung]; A --> C[Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB];
```

### Ordentliche Kündigung

- Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist
- soziale Rechtfertigung (Kündigungsgrund)

### Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

- wichtiger Grund iSd § 626 BGB
- fristlos, d.h. Beendigung mit Zugang oder mit sozialer Auslaufrfrist
- **! 2- Wochen- Frist, § 626 Abs. 2 BGB !**

## Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

- wichtiger Grund iSd § 626 BGB

2-Stufen-Prüfung:

1. Ist ein bestimmter Sachverhalt ohne die bes. Umstände des Einzelfalls **an sich** geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben?

z.B. Vermögensdelikte, Tötlichkeiten, Beleidigungen

2. wichtiger Grund unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und Interessenabwägung

**Abwägungsgesichtspunkte:** Maß des beschädigten Vertrauens, betriebliche Interessen, vertraglich benannte Kündigungsgründe, Verschulden, Folgen der Pflichtverletzung, Alter, Beschäftigungsdauer, Folgen der Kündigung, Unterhaltspflichten

- fristlos, d.h. Beendigung mit Zugang oder mit sozialer Auslauffrist

soziale Auslauffrist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund tariflicher oder sonstiger Vorschriften ordentlich nicht kündbar ist

- **! 2- Wochen- Frist, § 626 Abs. 2 BGB !:**

Fristbeginn mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt

## Sonderfall **Verdachtskündigung**:

- Verdacht, der Vertragspartner könne eine strafbare Handlung oder schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben, kann nach stRspr des BAG einen wichtigen Grund für eine außerordentl. Kündigung bilden
- strafrechtl. Bewertung **nicht** maßgebend
- entscheidend: Verdacht des Verstoßes gegen vertragl. Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch
- Voraussetzung: Anhörung des AN zum Verdacht  
  
AN muss die Möglichkeit erhalten, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen

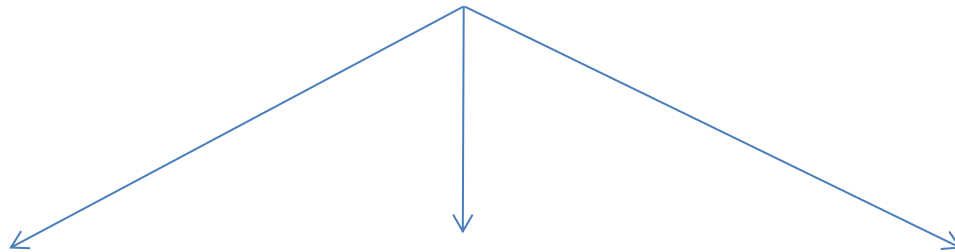
## Praxistipp:

Da sich in Kündigungsschutzverfahren über eine außerordentliche Kündigung oft herausstellt, dass der Pflichtverstoß zwar sehr wahrscheinlich ist, aber nicht mit Sicherheit zu beweisen, hängt die Wirksamkeit der vom Arbeitgeber ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung oft davon ab, dass der AG **neben der außerordentlichen Tatkündigung auch eine hilfsweise außerordentliche Verdachtskündigung ausgesprochen hat!**

Deren Wirksamkeit wiederum setzt zwingend eine vorherige Anhörung des ANs voraus.

## Ordentliche Kündigung

- Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist
- soziale Rechtfertigung iSd § 1 KSchG (Kündigungsgrund)



### **personenbedingt**

- AN kann wegen pers. Umständen nicht mehr beschäftigt werden
- verschuldenunsabhängig

### **verhaltensbedingt**

- Verstoß gegen arbV Pflichten
- verschuldensabhängig

### **betriebsbedingt**



## Kündigungsfristen bei der ordentlichen Kündigung

### ■ Gesetz, § 622 BGB:

- Probezeit vereinbart? Wenn ja, 2 Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB)
- bis 2 Jahre : 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, § 622 Abs. 1 BGB
- ab 2 Jahren: steigende Kündigungsfristen mit längerer Betriebszugehörigkeit (§ 622 Abs. 2 BGB)

**Achtung! Für den AN gilt weiterhin nur die Frist des § 622 Abs. 1 BGB, es sei denn, der AV sieht vor, dass für den AN genauso lange Fristen gelten wie für den AG, vgl. § 622 Abs. 6 BGB**

### ■ Arbeitsvertrag

- gesetzl. Kündigungsfristen können nur verlängert, nicht verkürzt werden
- Kündigungsfristen dürfen für AN-Kündigungen nicht länger als für Kündigungen des AGs sein

### ■ Tarifvertrag

## Beispiel:

AN soll zum **31.03.** eines Jahres gekündigt werden

- bei 4-wöchiger Kündigungsfrist zum 15. oder Ende eines Kalendermonats:

→ Zugang der Kündigungserklärung spätestens am **03.03.**

- bei einer 2-monatigen Kündigungsfrist:

→ Zugang spätestens am letzten Tag des Monats, der der Kündigungsfrist vorausgeht, also am **31.01. desselben Jahres**

## Kündigungsschutz

- **nach dem KSchG:**
  - Anwendbarkeit bei i.d.R. mehr als 10 Beschäftigten, § 23 Abs. 1 KSchG
  - AN ist länger als 6 Monate beschäftigt, § 1 KSchG
- **besonderer Kündigungsschutz, z.B. für**
  - Auszubildende
  - Schwangere und Mütter nach der Entbindung (Zustimmungserfordernis des LAGetSi)
  - AN in Elternzeit (Zustimmungserfordernis des LAGetSi)
  - Schwerbehinderte (Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes)
  - Mitglieder des Betriebsrats (Zustimmungserfordernis des Betriebsrates)

## Die Betriebsratsanhörung

- **Anhörung des BR vor jeder Kündigung!**
- **Information des BR** (aus Beweisgründen immer **schriftlich**) über:  
die Absicht, einen AN zu kündigen  
Personalien des AN, Betriebszugehörigkeit, Daten der sozialen Auswahl  
alle Kündigungsgründe, Kündigungsfrist und -termin, Kündigungsart (bei  
hilfsweiser ordentlicher neben außerordentlicher Kündigung Info über  
beide Kündigungen)

## Betriebsratsanhörung bei Kündigungen in der Wartezeit:

Stützt der Arbeitgeber die Kündigung in der Wartezeit auf ein subjektives Werturteil, reicht die Mitteilung allein dieses Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG sein Werturteil gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu substantiieren oder zu begründen.

## ▪ Reaktionsmöglichkeiten des BR

- BR stimmt zu,
- BR äußert sich nicht innerhalb
  - 1 Woche bei ordentlicher bzw.
  - 3 Tagen bei außerordentlicher Kündigung oder
- BR äußert Bedenken gegen die Kündigung

➔ **AG kann kündigen**

- BR widerspricht ordentlicher Kündigung schriftlich innerhalb 1 Woche mit folgenden Gründen:
  - nicht oder nicht ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte
  - Verstoß gegen Auswahlrichtlinie
  - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf freiem Arbeitsplatz
  - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen
  - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit unter geänderten Vertragsbedingungen mit Einverständnis AN

## → AG kann – trotz Widerspruchs – kündigen

**Folge** eines ordnungsgemäßen Widerspruchs des BR bei einer ordentlichen Kündigung:

**AN kann nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim ArbG die Weiterbeschäftigung beim AG auch nach Ablauf der Kündigungsfrist verlangen**

- bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits
- zu unveränderten Arbeitsbedingungen



## Fristberechnung bei der Betriebsratsanhörung

- **Wochenfrist:**

**Beispiel:** Zugang der BR-Anhörung beim BR am Dienstag

- Beginn: Tag nach Zugang der Anhörung beim Betriebsrat (Zugangstag ist nicht mitzurechnen)
- Ende: Ist für den Fristbeginn ein Ereignis maßgebend, endet die Frist mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, der durch seine Benennung dem Tag entspricht, in den das Ereignis fällt (§ 188 Abs. 2 BGB)
  - ➔ Dienstag der darauffolgenden Woche um 24 Uhr
- Ausnahme: Ende fällt auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, dann Ende der Frist am folgenden Werktag (§ 193 BGB)
- Zugang der Kündigung ab Mittwoch

- **3- Tages-Frist**

**Beispiel:** Zugang der BR-Anhörung beim BR am Dienstag

- Ende: Freitag um 24 Uhr

**Beispiel:** Zugang der BR-Anhörung beim BR am Mittwoch

- Ende: Montag um 24 Uhr

## Kündigungserklärung

- jede Art von Kündigung bedarf Schriftform, d.h. eigenhändige Unterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichen (§§ 623, 126 BGB)
- AG trägt im Kündigungsschutzprozess Beweislast bzgl. der Schriftform
- Achtung! Durch Kündigungsberechtigten unterzeichnen
- falls der BR der Kündigung widerspricht ist die Stellungnahme des BR beizufügen  
ABER: Geschieht dies nicht, bleibt die Kündigung dennoch wirksam
- Kündigungserklärung muss klar, eindeutig, bestimmt und unmissverständlich sein
- Formulierung man kündige zum „nächstmöglichen Zeitpunkt“ ist ausreichend (siehe Muster)

- Kündigungsgründe sind grds. nicht anzugeben
- gesetzliche Ausnahmen gibt es bei der Kündigung von Schwangeren (§ 17 Abs. 2 S. 2 MuSchG) und nach der Probezeit bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses (§ 22 Abs. 3 BBiG)
- fehlt in den genannten Ausnahmefällen die Begründung ist die Kündigung nichtig (§ 125 BGB)
- eine einmal zugegangene Kündigung kann nicht mehr einseitig zurückgenommen werden
- die Kündigung kann nur durch eine Vereinbarung zwischen AN und AG „beseitigt“ werden

## Stellvertretung

- bei einer Kündigung können sich beide Seiten vertreten lassen
- bei Unterschrift durch einen Vertreter ist die Vertretung durch den Zusatz „i.V.“ hinreichend deutlich zu machen
- legt ein bevollmächtigter Vertreter mit der Kündigung keine schriftliche Vollmacht vor und weist der Gekündigte die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich (3 – 7 Tage) zurück, ist die Kündigung unwirksam (§ 174 S. 1 BGB)
- die Zurückweisung durch den Gekündigten ist ausgeschlossen, wenn die Stellung des die Kündigung aussprechenden üblicherweise mit einer Vollmacht verbunden ist (Prokurist, Leiter der Personalabteilung)

## Zugang der Kündigung

- unter Anwesenden: durch Übergabe des Kündigungsschreibens
- unter Abwesenden: Zugang erfolgt, wenn die Kündigung so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass die Möglichkeit zur Kenntnisnahme besteht
- Einwurf in den Briefkasten zur üblichen Zeit, es muss mit einer Leerung noch an diesem Tag zu rechnen sein (ca. 15 Uhr)
- rechtssicherste Zustellung ist die persönliche Übergabe (Botenschaft möglich)
- Einwurf-Einschreiben geht wie ein einfacher Brief zu, d.h. der vom Mitarbeiter der Post auszufüllende Beleg ist keine öfftl. Urkunde und reicht daher nicht zum Nachweis vor Gericht
- Übergabe-Einschreiben geht erst mit Abholung zu

Briefkopf Arbeitgeber

## Ordentliche Kündigung

Sehr geehrte(r) ...,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum nächstzulässigen Zeitpunkt (ausreichend um Zeitpunkt deutlich zu machen).

Dies ist nach unserer Berechnung der ...

...

(Unterschrift des kündigungsberechtigten Vertreters des Arbeitgebers)

Erhalten am: ...

...

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

## Ablauf eines Kündigungsschutzverfahrens

- Gang des Verfahrens
  - (1) Güteverhandlung
  - (2) Kammerverhandlung
  - (3) Urteil
- durchschnittliche Verfahrensdauer bei Bestandsstreitigkeiten am Arbeitsgericht Berlin ca. 6 Monate
- spürbare Verlängerung der Verfahrensdauer aufgrund Pandemie durch häufige Krankheitsfälle



## Ablauf eines Kündigungsschutzverfahrens

- Klagefrist §§ 4, 7 KSchG
  - Klagefrist gilt für alle Kündigungsarten gleichermaßen
  - 3 Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung
  - ansonsten ist die Kündigung nach § 7 KSchG wirksam (sog. „Präklusionswirkung“)
  - Präklusionswirkung jedoch nur bei wirksamer Kündigungserklärung, d.h. Schriftform-, oder Vertretungsmängel können auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist geltend gemacht werden
  - Klagefrist wird auch durch rechtzeitige Klage bei einem unzuständigen Gericht gewahrt

## Änderungskündigung

- in den Grenzen des arbeitsvertraglich vereinbarten kann der ArbG sein Weisungsrecht ausüben
- sollten die Grenzen überschritten werden, kann der ArbG eine Änderungskündigung aussprechen
- Änderungskündigung ist milderes Mittel gegenüber Beendigungskündigung und daher vorzugswürdig
- Änderungskündigung ist ebenso wie Beendigungskündigung eine „echte Kündigung“, d.h. Kündigungsfristen müssen eingehalten werden, der BRat muss angehört werden, Sonderkündigungsschutz muss beachtet werden

## Exkurs: Abfindung

- Grundsatz: kein Anspruch des AN auf Zahlung einer Abfindung
- Ausnahmen: §§ 9, 10 KSchG, § 113 BetrVG (Nachteilsausgleich)
- ansonsten nur, wenn in einem TV, einer BV oder im ArbV vereinbart
- es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an (kein Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV)
- Anspruch auf Abfindung nach § 1a KSchG
  - (1) AG kündigt wegen dringender betrieblicher Erfordernisse
  - (2) AN erhebt keine Kündigungsschutzklage
  - (3) Hinweis des AG in der Kündigung, dass betriebsbedingt und Anspruch auf Abfindung


## Exkurs: Aufhebungsvertrag

- Vertrag zwischen AG und AN bzgl. der Beendigung des ArbV
- Schriftformerfordernis (§§ 623, 126 BGB)
- Aufhebungsvertrag ist anfechtbar, wenn der ArbG den ArbN durch die Androhung einer Kündigung dazu bewegt und ein verständiger ArbG aufgrund der Tatsachenlage eine Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte
- wesentliche Inhalte:
  - Parteibezeichnung, Beendigungszeitpunkt, Ausgleichsklausel, beidseitige Unterschrift, Hinweis auf § 38 SGB III, ggf. Abfindung und Zeitpunkt der Fälligkeit, ggf. Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, ggf. Klärung bzgl. Einmalzahlungen, Arbeitszeugnis

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!




brummer@uvb-online.de

 030 / 31005 - 139



wolf@uvb-online.de

 030 / 31005 - 156