



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Alles was Sie wissen sollten

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Alles was Sie wissen sollten

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Kündigungsschutz und Kündigungsfristen: Sicherheit und Klarheit	7
Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt	9
Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz	9
Ordentliche und außerordentliche Kündigung	11
Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen	12
Schriftform	12
Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Für wen es gilt, wie es wirkt	13
Allgemeiner Kündigungsschutz	13
Anzeigepflichtige Entlassungen	34
Kündigungsfristen	37
Kündigungsfrist und Kündigungstermin	37
Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB)	38

Anhang I	49
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	50
Erster Abschnitt	50
Allgemeiner Kündigungsschutz	50
Zweiter Abschnitt	61
Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung	61
Dritter Abschnitt	61
Anzeigepflichtige Entlassungen	61
Vierter Abschnitt	66
Schlussbestimmungen	66
Anhang II	69
§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch	70
Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen	70
§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch	72
Schriftform der Kündigung	72
§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch	73
Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund	73
Bürgertelefon	78/79
Impressum	80

Einleitung

Arbeitnehmer sind wirtschaftlich und – im Rahmen des Arbeitsvertrags – persönlich vom Arbeitgeber abhängig. Deshalb benötigen sie Schutz, den ihnen das Arbeitsrecht gewährt. Dieses Sonderrecht gilt für alle Arbeitnehmer – sprich: Arbeiter und Angestellte. Für in Heimarbeit Beschäftigte, die in besonderem Maße wirtschaftlich von ihren Auftraggebern abhängig sind, gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprechend – teilweise kraft besonderer gesetzlicher Regelung, teilweise analog. Auch eine Beschäftigung, die wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts oder wegen ihrer kurzen Dauer versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung ist, sog. Minijobs, gilt als eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis und unterliegt entsprechend dem Kündigungsschutzgesetz ohne Einschränkung.

Gesetzlich geregelt sind die Kündigungsfristen. So bewahrt der Kündigungsschutz sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor Willkür und unbegründeter Entscheidungen, bietet ein hohes Maß an materieller Sicherheit bei Arbeitnehmern und Planbarkeit vor allem bei Arbeitgebern, da erfahrene und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht überraschend das Unternehmen verlassen.

Diese Broschüre will Sie informieren und Ihnen dabei helfen, unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden. Sie richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleichermaßen.

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen: Sicherheit und Klarheit

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden, so durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, durch Aufhebung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Aufhebungsvertrag), mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, wenn das im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so vereinbart ist, durch Kündigung oder beim Tod des Arbeitnehmers.

Mit einer Kündigung beendet ein Partner des Arbeitsvertrages, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, einseitig das Arbeitsverhältnis. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag kommt es nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Kündigung einverstanden ist. Gründe für eine Kündigung kann es viele geben, zum Beispiel:

- Der Arbeitnehmer möchte eine neue Beschäftigung aufnehmen.
- Der Arbeitgeber kann nach einem Umsatzeinbruch den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.

Fast immer ist eine Kündigung eine wichtige und folgenreiche Entscheidung, denn für die meisten Beschäftigten ist der Arbeitsplatz die einzige Quelle ihres Lebensunterhalts – also ihre Existenzgrundlage. Aus diesem Grunde bezweckt das

Kündigungsrecht, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz möglichst behalten. Sie sollen vor übereilten und sozial ungerechtfertigten Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt sein. Andererseits muss es Arbeitgebern möglich sein, Arbeitnehmer entlassen zu können, wenn es die wirtschaftliche Situation erfordert, wenn ein Arbeitnehmer ungeeignet für seine Position ist oder sein Fehlverhalten dem Betrieb schadet.

Der gesetzliche Kündigungsschutz soll die verschiedenen Interessen ausgleichen und sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber annehmbare Lösungen schaffen.

Hinweis

In den nachfolgenden Erläuterungen wird von Arbeitnehmern gesprochen. Mit diesem Begriff sind sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer gemeint.

Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt

Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

Beim gesetzlichen Kündigungsschutz wird unterschieden zwischen

- dem allgemeinen Kündigungsschutz, der für alle Arbeitnehmer gilt, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen. Im weiteren Sinne gehören auch die gesetzlichen Kündigungsfristen, die in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt sind, zum allgemeinen Kündigungsschutz.
- dem besonderen Kündigungsschutz für Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind. Der besondere Kündigungsschutz besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz.

Besonders geschützt sind insbesondere:

- Arbeitnehmer während des Freiwilligen Wehrdienstes oder einer Reservistendienstleistung (bei freiwilligen Übungen nur bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr) oder einer bis zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit (§§ 2, 10, 16, 16a Arbeitsplatzschutzgesetz),
- Arbeitnehmer während einer Eignungsübung (§ 2 Eignungsübungsgesetz).

Diesen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Besonders geschützt sind ebenfalls:

- Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 Mutterschutzgesetz – MuSchG),
- Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen (§ 18 Absatz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber bis zu 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten (§ 18 Absatz 2 Nr. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- Arbeitnehmer, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bis zu 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes haben (§ 18 Absatz 2 Nr. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- schwerbehinderte Menschen, also Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Absatz 2 und § 85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
- Beschäftigte,
 - im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, d. h. bei einem Fernbleiben von der Arbeit von bis zu zehn Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder sicherzustellen,
 - die wegen der Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung eine Pflegezeit,
 - oder eine Freistellung zur auch außerhäuslichen Betreuung minderjähriger Pflegebedürftiger nach dem Pflegezeitgesetz,
 - oder eine Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase in Anspruch nehmen (§ 5 Pflegezeitgesetz)

- Beschäftigte, die Familienpflegezeit oder eine Freistellung für die auch außerhäusliche Betreuung minderjähriger Pflegebedürftiger nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen (§ 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz i.V.m. § 5 Pflegezeitgesetz).

Gegenüber diesen Personen besteht ein Kündigungsverbot. Der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen.

Besonderen Kündigungsschutz haben auch Mitglieder des Betriebsrates und andere Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Wahlvorstand, Wahlbewerber). Ihnen darf nicht ordentlich gekündigt werden, die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig (§ 15 KSchG).

Besondere Kündigungsregelungen gelten auch für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 22 BBiG).

Im Rahmen dieser Schrift kann auf die Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz nicht näher eingegangen werden.

Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Unter einer ordentlichen Kündigung versteht man eine Kündigung unter Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist (siehe auch Kündigungsfristen ab Seite 37).

Eine außerordentliche Kündigung ist eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge können vorzeitig durch ordentliche Kündigung nur dann beendet werden, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart wurde oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Ein befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung eines Arbeitnehmers während der Elternzeit kann bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, gekündigt werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesem Fall nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 4 und 5 Bundes-elternzeit- und Elternzeitgesetz). Die außerordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund ist stets möglich.

Schriftform

Eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt worden ist (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Kündigende an der Kündigung festhalten, muss er sie erneut schriftlich erklären.

Kündigungen bedürfen grundsätzlich keiner Angabe von Gründen. In besonderen Fällen ist die Angabe des Kündigungsgrundes jedoch gesetzlich vorgesehen (z. B. § 9 Mutterschutzgesetz, § 22 Berufsbildungsgesetz). Darüber hinaus kann sich die Verpflichtung zur Angabe von Kündigungsgründen aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben. Wird ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, muss der Kündigende auf Verlangen des Empfängers der Kündigung den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Für wen es gilt, wie es wirkt

Allgemeiner Kündigungsschutz

Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

Ob das Kündigungsschutzgesetz auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt ab von der Größe des Betriebes (oder der Verwaltung) und vom Beginn des Arbeitsverhältnisses.

- Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt sind.
- Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mitgezählt.

Als Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden nur anteilig berücksichtigt:

bis einschließlich 20 Stunden = 0,5 Arbeitnehmer
bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 Arbeitnehmer

Beispiel:

Ein Handwerksbetrieb beschäftigte am 31. Dezember 2003 drei Vollzeitkräfte, zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden, eine Teilzeitkraft mit 18 Wochenstunden und eine Teilzeitkraft mit 10 Wochenstunden. Für die Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gilt: Es sind $(3 + 2 \times 0,75 + 2 \times 0,5 =) 5,5$ Arbeitnehmer beschäftigt. Das Kündigungsschutzgesetz fand am 31. Dezember 2003 Anwendung; der Kündigungsschutz besteht für diese Beschäftigten über den 31. Dezember 2003 hinaus weiterhin.

Derselbe Handwerksbetrieb stellt ab 1. Januar 2004 nochmals drei Vollzeitkräfte und zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden ein ($5,5 + 3 + 2 \times 0,75 = 10$). Das Kündigungsschutzgesetz gilt weiterhin für die Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 beschäftigt waren, für die neu eingestellten Arbeitnehmer jedoch nicht, da der neue, für sie geltende Schwellenwert von mehr als 10 Arbeitnehmern nicht überschritten wird. Stellt der Handwerksbetrieb später zusätzlich eine Teilzeitkraft mit 10 Wochenstunden ein ($5,5 + 3 + 2 \times 0,75 + 1 \times 0,5 = 10,5$), gilt das Kündigungsschutzgesetz für die bereits am 31. Dezember 2003 beschäftigten weiterhin, aber auch für alle ab 1. Januar 2004 und später neu eingestellten Arbeitnehmer.

Bei der Bestimmung der Betriebsgröße sind im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht.

Wartezeit

Außer der Mindestgröße des Betriebes setzt die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Kündigung in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit).

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen (§ 1 KSchG). Eine Kündigung ist grundsätzlich nur dann sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Personenbedingte Kündigung

Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die eine Kündigung rechtfertigen können, sind u. a. die mangelnde körperliche und geistige Eignung für die vereinbarte Tätigkeit, die fehlende Arbeitserlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer und insbesondere die dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

An eine Kündigung wegen Krankheit stellt die Rechtsprechung strenge Anforderungen. Danach wird eine Kündigung in der Regel nur dann als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handelt und die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führt.

Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers, insbesondere bei schuldhafter Vertragsverletzung (u. a. Arbeitsverweigerung, ständiges Zuspätkommen, Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit, Spesenbetrug, Beleidigung oder tätliche Angriffe gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, Diebstahl und Unterschlagung im Betrieb) beeinträchtigt wird. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung erforderlich, in der der Arbeitgeber beispielsweise Leistungsmängel rügt und darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.

Betriebsbedingte Kündigung

Als dringende betriebliche Erfordernisse, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z. B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (u. a. Änderung der Produktionsmethoden,

Betriebseinschränkung, Betriebsstilllegung) in Betracht. Dabei unterliegt die unternehmerische Entscheidung einer Betriebs-einschränkung oder Rationalisierung nicht der gerichtlichen Kontrolle, wohl aber muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass durch die unternehmerische Maßnahme der Arbeitsplatz des Gekündigten weggefallen ist.

Machen dringende betriebliche Erfordernisse einen Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmer in Betracht, die nach der bisher ausgeübten Tätigkeit untereinander vergleichbar sind, hat eine Sozialauswahl unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Der Arbeitgeber hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer eventuellen Schwerbehinderung des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Von der Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Den von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmern sind die Gründe für die getroffene soziale Auswahl auf Verlangen zu nennen.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die vier genannten sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung vom

Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 4 KSchG). Die Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist ebenfalls auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer Namensliste benannt haben (§ 1 Abs. 5 KSchG).

Wichtiger Hinweis:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt bei allen Kündigungen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz besagt, dass eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis beenden soll, nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens, auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder zu anderen Vertragsbedingungen, mit denen sich der Arbeitnehmer einverstanden erklärt hat (Änderungsvertrag) nicht weiter beschäftigt werden kann.

Kündigung wegen Änderung des Arbeitsverhältnisses (Änderungskündigung)

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, z. B. eine längere Arbeitszeit oder ein niedrigeres Arbeitsentgelt, dann spricht man von einer Änderungskündigung (§ 2 KSchG). Der Arbeitgeber hat auch in diesem Fall die gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten.

Der Arbeitnehmer kann solch ein Angebot

- a) ablehnen,
- b) annehmen oder
- c) unter Vorbehalt annehmen.

Unter Vorbehalt annehmen bedeutet: Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit unter geänderten Konditionen nur unter der Bedingung an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss er dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen.

Die fehlende soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb derselben drei Wochen auch vor dem Arbeitsgericht geltend machen (Klage; § 4 Satz 1 und 2 KSchG), sonst erlischt der Vorbehalt. Nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts gelten die vom Arbeitgeber angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen.

Stellt sich heraus, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen tatsächlich sozialwidrig war, bleibt das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen bestehen und der Arbeitgeber muss einen gegebenenfalls eingetretenen Einkommensverlust ausgleichen.

Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen gerechtfertigt ist, kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zu den neuen Konditionen fortsetzen. Deshalb ist der Vorbehalt für den Arbeitnehmer eine vorteilhafte Möglichkeit, seine Rechtslage zu erfahren, ohne seinen Arbeitsplatz zu riskieren.

Der Arbeitnehmer kann die angebotene Änderung auch sofort ablehnen und ohne Vorbehalt gegen die Kündigung innerhalb von drei Wochen Klage erheben. Stellt das Arbeitsgericht dann fest, dass der Arbeitgeber richtig gehandelt hat, ist für den Arbeitnehmer der Arbeitsplatz verloren. War die Kündigung tatsächlich sozial ungerechtfertigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz.

Anhörung des Betriebsrates

Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat (bzw. in den Bereichen des Öffentlichen Dienstes einen Personalrat), so muss der Arbeitgeber diesen vor jeder (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung anhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Findet die Anhörung nicht oder nicht ordnungsgemäß statt, ist die Kündigung unwirksam. Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Hat der Betriebsrat widersprochen und hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin grundsätzlich bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat nach § 95 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX vor jeder geplanten (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung anzuhören. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 95 Absatz 2 Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX; Artikel 2 Nr. 6 b) des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – BTHG).

Einspruch beim Betriebsrat

Der Arbeitnehmer kann gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen (§ 3 KSchG). Er muss dies innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung tun. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für richtig, versucht er zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vermitteln. Er hat seine Stellungnahme zum Einspruch des Arbeitnehmers zur Kündigung dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Ruft der Arbeitnehmer wegen der Kündigung das Arbeitsgericht an, ist die Stellungnahme des Betriebsrates der Kündigungsschutzklage beizufügen (§ 4 Satz 3 KSchG).

Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen aus sonstigen Gründen

Außer bei einem Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz oder gegen gesetzliche Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz kann eine arbeitgeberseitige Kündigung auch aus anderen Gründen rechtsunwirksam sein, z. B. wenn sie

- wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen wird (§ 613a BGB),
- sittenwidrig ist (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben verstößt (§ 242 BGB);
- gegen das Maßregelungsverbot bei zulässiger Rechtsausübung verstößt (§ 612a BGB).

Klage gegen eine Kündigung

Ein Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung gerichtlich klagen (Kündigungsschutzklage). Er muss dies innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht tun (§ 4 KSchG). Bedarf die Kündigung der Zustimmung einer Behörde, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab (§ 4 Satz 4 KSchG). Hat der Arbeitgeber ein erforderliches Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet, obwohl er Kenntnis davon hatte, und ohne Zustimmung gekündigt, kann der Arbeitnehmer auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist klagen. Das Klagerecht kann allerdings verwirken. Deshalb ist auch in diesem Fall möglichst baldige Klageerhebung angeraten.

Der Arbeitnehmer muss in der Kündigungsschutzklage beantragen, das Arbeitsgericht solle feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, weil die Kündigung sozial ungerecht oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Das muss er dann im Einzelnen durch Tatsachen begründen.

Verspätete Klage

War ein Arbeitnehmer trotz aller Bemühungen verhindert, die Klage pünktlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht zu erheben, muss das Gericht seine Klage auf Antrag nachträglich zulassen (§ 5 Abs. 1 KSchG). Der Arbeitnehmer muss den Verzug allerdings in seinem Antrag glaubhaft begründen können (§ 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Beispielsweise rechtfertigt eine Erkrankung noch nicht die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage, sondern nur dann, wenn die Krankheit die rechtzeitige Klage objektiv unmöglich gemacht hat. Ist die Entscheidungsfähigkeit des Arbeitnehmers durch Krankheit nicht beeinträchtigt, so kann er in der Regel auch Angehörige oder Bekannte oder einen Rechtsanwalt beauftragen, Klage zu erheben, wobei die Vollmacht nachgereicht werden kann. Die Klage kann schriftlich oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erhoben werden. Der Arbeitnehmer hat zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses Zeit, den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen. Sechs Monate nach Ablauf der versäumten Frist erlischt sein Recht auf Antragstellung und damit auf Klage gänzlich (§ 5 Abs. 3 KSchG).

Hat der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, kann er sich im erstinstanzlichen Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung auch auf andere Gründe der Unwirksamkeit der Kündigung berufen, die er zunächst nicht geltend gemacht hat. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen (§ 6 KSchG).

Wird die Klage gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung oder eine Kündigung, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, nicht rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht erhoben, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG).

Wichtiger Hinweis:

Die dreiwöchige Klagefrist und die Vorschriften über die ausnahmsweise Zulassung verspäteter Klagen gelten auch für die Kündigung von Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz im Übrigen keine Anwendung findet (während der sechsmonatigen Wartezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und in Kleinbetrieben, die nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen).

Was passiert nach der Kündigung?

Klagt der Arbeitnehmer gegen die Kündigung und es läuft das Verfahren beim Arbeitsgericht, muss er nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb oder die Verwaltung verlassen.

Möglicherweise fordert der Arbeitgeber aber auch die Fortsetzung der – eigentlich gekündigten – Tätigkeit, bis eine endgültige (rechtskräftige) gerichtliche Entscheidung vorliegt, oder er wird durch einen noch nicht rechtskräftigen Gerichtsbeschluss dazu aufgefordert.

In diesem Fall bleiben die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages bestehen.

Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Prozesses

Der Arbeitnehmer kann während des Kündigungsrechtsstreites bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites die Weiterbeschäftigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 BetrVG widersprochen hat (siehe auch Abschnitt „Anhörung des Betriebsrates“). Darüber hinaus hat der gekündigte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus (oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses immer dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist (z. B. bei Nichtanhörung des Betriebsrates) oder wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen.

Wie weiter nach dem Gerichtsurteil?

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer den Prozess gewonnen oder verloren hat.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Prozess gewonnen und das Urteil ist rechtskräftig: Das Gericht hat damit festgestellt, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ist der Arbeitnehmer vor Rechtskraft des Urteils ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber eingegangen, so kann er sich innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils entscheiden, ob er das alte Arbeitsverhältnis fortsetzen oder das neue aufrechterhalten will. Will er das neue Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, so muss er dem bisherigen Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils erklären, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei ihm ablehne (§ 12 KSchG). Dieses Arbeitsverhältnis erlischt mit Zugang der Erklärung; Ersatz des entgangenen Verdienstes kann der Arbeitnehmer dann nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses verlangen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer dagegen für die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, so muss er das neue so bald wie möglich unter Beachtung der geltenden Kündigungsfristen kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeit im alten Betrieb wieder aufnehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht innerhalb einer Woche ausübt.
- b) Hat der Arbeitnehmer den Prozess verloren, ist die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (bei einer fristlosen Kündigung mit Zugang) rechtswirksam.

Entgeltnachzahlung

Nach dem gewonnenen Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt für die Zeit seines Ausscheidens aus dem Betrieb aufgrund der vom Gericht für unwirksam erklärten Kündigung bis zum Wiedereintritt in den Betrieb. Allerdings sind die Einkünfte, die er in der Zeit bis zur Urteilsverkündung erzielt hat, auf den entgangenen Verdienst anzurechnen. Das sind

- Einkünfte aus anderer, neuer Arbeit,
- Einkünfte, die er hätte haben können, wenn er neue, zumutbare Arbeit angenommen hätte (er hat eine neue Arbeit „böswillig“ abgelehnt),
- Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurückzuzahlen, die sie gezahlt hat (§ 11 KSchG).

Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung erhalten:

Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Die Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Dieser Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und
- das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und
- das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist (§ 9 KSchG).

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist stets anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre. Aber auch Gründe, die für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen, können die Fortsetzung unzumutbar machen. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über den Arbeitnehmer leichtfertig genannt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlaufe des Prozesses ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall vom Gericht beendet – eben gegen Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte. Er hat dies ausführlich zu begründen, außer wenn es sich bei dem Entlassenen um einen leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 KSchG) handelt.

Die Höhe der Abfindung kann bis zu 12 Monatsgehältern betragen (§ 10 KSchG). Ausnahmen:

- der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdiensten betragen,
- der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdiensten betragen.

Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensjahr erreicht hat.

Vereinbarte Abfindungszahlung

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Entlassungsabfindung kann sich auch aus einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) ergeben.

Besteuerung von Abfindungen und Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld

Abfindungen wegen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die nach dem 1. Januar 2008 ausgezahlt werden, sind in voller Höhe steuerpflichtig. Die Abfindung kann jedoch nach § 34 Absatz 1 Einkommensteuergesetz ermäßigt besteuert werden (Abmilderung der Progressionswirkung durch eine sog. Fünftel-Regelung, d.h. rechnerische Verteilung des steuerpflichtigen Abfindungsbetrages auf fünf Jahre, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt).

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentuschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und außerdem das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, ohne dass eine

Frist eingehalten wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entspricht. Diese Frist ist bei jeder Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend, z.B. auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Auflösungsurteil beendet wurde. Nur wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen oder beschränkt war, gilt je nach Ausschluss- oder Beschränkungsgrund eine ggf. abweichende, fiktive Kündigungsfrist. Der Ruhezeitraum beginnt am Kalendertag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Er endet spätestens an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist (bzw. der abweichenden fiktiven Frist) beendet worden wäre, umfasst längstens aber ein Jahr. Der Ruhezeitraum kann sich auf Grund gesetzlicher Freibeträge je nach Alter des Arbeitnehmers sowie der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen verkürzen.

Besondere Regelungen für leitende Angestellte

Auch für leitende Angestellte gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, allerdings mit Ausnahmen (§ 14 Abs. 2 KSchG). Dazu gehört, dass leitende Angestellte nicht beim Betriebsrat Einspruch erheben können gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung, aber auch, dass ihr Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung auch ohne Begründung stellen kann (siehe auch Abschnitt „Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses“).

Nach dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG) ist der Sprecherausschuss vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Sprecherausschüsse sind in Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten zu bilden.

Leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sind Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, die berechtigt sind, selbstständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen.

Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit zur frühzeitigen Arbeitssuche

Die frühzeitige Meldepflicht hat zum Ziel, Zeiten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu verkürzen. Der Vermittlungsprozess soll so frühzeitig wie möglich einsetzen können. Die Vorschrift des § 38 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III sieht daher vor, dass sich jede Person, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit melden muss. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

Das Recht der Arbeitsförderung sieht bei Verletzung der Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche einen Schadensausgleich der Versichertengemeinschaft vor. Dazu hat der Gesetzgeber geregelt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld in diesen Fällen für die Dauer von einer Woche ruht (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Arbeitgeber sollen die Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber nach § 629 BGB verpflichtet, Arbeitnehmern nach der Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag in angemessenem Umfang Dienstbefreiung zur Stellensuche zu gewähren. Zur Stellensuche gehört nicht nur das Aufsuchen eines anderen Arbeitgebers oder der Agentur für Arbeit, sondern z.B. auch die Teilnahme an Eignungstests oder einer Maßnahme der Agentur für Arbeit. Für die Zeit der Freistellung hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB. Die Vergütungspflicht kann – im Unterschied zum Freistellungsanspruch nach § 629 BGB – tarifvertraglich oder einzelvertraglich eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Anzeigepflichtige Entlassungen

Massenentlassungsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern der Agentur für Arbeit die beabsichtigte Kündigung von mehr als fünf Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen vor Ausspruch der Kündigung anzuzeigen (§ 17 KSchG). Anzeigepflichtige Entlassungen werden erst einen Monat nachdem der Arbeitgeber die geplanten Entlassungen bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat, wirksam (Sperrfrist). In dieser Zeit können einerseits beim Arbeitgeber Maßnahmen zur Vermeidung der Entlassungen ermöglicht werden und andererseits kann die Agentur für Arbeit versuchen, in erster Linie durch Vermittlung in andere Beschäftigungsverhältnisse, den Eintritt von Arbeitslosigkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden. Die Agentur für Arbeit kann die Sperrfrist auf Antrag des Arbeitgebers abkürzen; die Sperrfrist kann aber auch auf längstens zwei Monate verlängert werden (§ 18 KSchG). Endet die Sperrfrist nach Ablauf der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, wird das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, über den geltenden Kündigungsendtermin hinaus weiterzuarbeiten und kann nach dem Ende der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Will er erst zum Ende der Sperrfrist ausscheiden, muss er das dem Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Der Massenentlassungsschutz gilt nicht für Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe, wenn die Entlassung durch diese Eigenart der Betriebe bedingt ist.

Arbeitgeber haben geplante Kündigungen anzuzeigen, wenn:

- in einem Betrieb mit in der Regel 21 bis 59 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer entlassen werden sollen,
- in einem Betrieb mit in der Regel 60 bis 499 Arbeitnehmern 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer entlassen werden sollen,
- in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden sollen.

Kündigungen im Sinne dieser Regelung stehen andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, also außer der Kündigung durch den Arbeitgeber auch vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen durch Arbeitnehmer. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge und fristlose Entlassungen (nach § 626 BGB) werden bei der Gesamtzahl der Kündigungen nicht mitgezählt.

Unterrichtung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG über die geplanten Entlassungen rechtzeitig, d.h. vor Ausspruch der Kündigung, zu unterrichten. Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber muss enthalten:

- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zahl und Berufsgruppen der betroffenen Arbeitnehmer,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,

- den Entlassungszeitraum,
- die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die Kriterien für die Berechnung eventueller Abfindungen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere über die Möglichkeiten zu beraten, Kündigungen zu vermeiden, einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

Kurzarbeit bei Massenentlassungen (§ 19 KSchG)

Wenn eine volle Beschäftigung nicht möglich ist, kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für diese Zeit Kurzarbeit einführt und das Arbeitsentgelt entsprechend kürzt. Die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten vertraglichen Kündigungsfristen enden würde. Soweit tarifvertragliche Regelungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit bestehen, gehen diese vor.

Wichtiger Hinweis:

Jeder einzelne Arbeitnehmer kann die rechtlichen Möglichkeiten des Kündigungsschutzgesetzes auch bei Massenentlassungen nutzen, z. B. Klage erheben wegen sozial ungerechtfertigter Kündigung.

Kündigungsfristen

Kündigungsfrist und Kündigungstermin

Unter einer Kündigungsfrist ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der schriftlichen Kündigung beim Gekündigten und ihrem Wirksamwerden zu verstehen. In diesem Zeitraum soll der Gekündigte die Möglichkeit haben, einen neuen Arbeitsplatz bzw. einen anderen Arbeitgeber zu finden. Außerdem soll der gekündigte Arbeitnehmer Zeit haben, sich gegen die Kündigung zu wehren. Der Arbeitgeber hat Zeit, einen neuen Arbeitnehmer zu finden.

Für die Berechnung der Kündigungsfristen gelten die §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. 1 BGB ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, in die Frist nicht einzubeziehen, d. h., die Frist beginnt erst am folgenden Tag zu laufen.

Beispiel:

Ist eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats einzuhalten, muss die Kündigung spätestens am letzten Tag des Vormonats zugehen.

Ein Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist frühestens endet. Kann eine Kündigung nur zu einem bestimmten Termin (z. B. zum Ende eines Kalendermonats) ausgesprochen werden, muss zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin immer die volle Kündigungsfrist liegen. Ist das nicht der Fall, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum nächsten Kündigungstermin.

Beispiel:

Eine Kündigung, für die eine einmonatige Kündigungsfrist gilt, geht am 2. April zu. Die Kündigungsfrist endet am 2. Mai. Weil Kündigungstermin das Ende des Kalendermonats ist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum 31. Mai.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Grundkündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten (Arbeitnehmer) kann mit einer Frist von vier Wochen (also von 28 Kalendertagen) zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Diese Grundkündigungsfrist gilt für die Kündigung durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer.

Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Dauert eine Probezeit länger als sechs Monate, gilt nicht mehr die Kündigungsfrist von zwei Wochen, sondern die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Verlängerte Kündigungsfristen

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen möchte, der auf eine längere Betriebszugehörigkeit zurückblicken kann, muss er längere Kündigungsfristen als die Grundkündigungsfrist einhalten:

- nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsende
- nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monate zum Monatsende
- nach 8jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monate zum Monatsende
- nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit 4 Monate zum Monatsende
- nach 12jähriger Betriebszugehörigkeit 5 Monate zum Monatsende
- nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit 6 Monate zum Monatsende
- nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit 7 Monate zum Monatsende

Wichtiger Hinweis:

Will der Arbeitnehmer kündigen, muss er auch nach längerer Betriebszugehörigkeit nur die Grundkündigungsfrist einhalten, es sei denn, in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ist etwas anderes festgelegt.

Kündigungsfristen in Tarifverträgen

Durch Tarifvertrag können die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt und auch andere Kündigungstermine festgelegt werden (z. B. zum Ende eines Kalendervierteljahres). Im örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann eine tarifvertragliche Kündigungsfrist auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbart werden.

Wichtiger Hinweis:

Arbeitnehmer sollten sich nach den für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifregelungen bei ihrer Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat erkundigen. Nach § 8 Tarifvertragsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge im Betrieb bekanntzumachen.

Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag können längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Dabei darf die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist nicht länger sein als die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber.

Die einzelvertragliche Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist als der gesetzlichen Grundkündigungsfrist ist zulässig,

- wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend zur Aushilfe eingestellt ist. Dann gilt die Verkürzung nur für die ersten drei Monate seiner Aushilfstätigkeit.
- wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Fall kann die Kündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden (also nicht nur zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats). Die Kündigungsfrist beträgt aber weiterhin vier Wochen. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten nicht zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte sind wie folgt zu berücksichtigen:
 - mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 20 Stunden = 0,5 Arbeitnehmer,
 - mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 Arbeitnehmer.

Auch bei einer zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbarten Anwendung tarifvertraglicher Kündigungsfristen (siehe auch Abschnitt „Kündigungsfristen in Tarifverträgen“) kann sich eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ergeben.

Kündigungsfrist bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen gelten, beträgt die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen (§ 86 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX). Diese Mindestfrist, die für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt, darf weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich verkürzt werden. Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, für die eine Ausnahme des § 90 SGB IX gilt (z. B. für Arbeitsverhältnisse während der ersten sechs Monate, für bestimmte Personengruppen sowie für witterungsbedingte Entlassungen).

Kündigung nach dem Mutterschutzgesetz

Eine Arbeitnehmerin kann während der Schwangerschaft sowie während der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen (§ 10 Mutterschutzgesetz).

Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz). Der Arbeitgeber muss in diesen besonderen Fällen (z. B. Insolvenz, teilweise Stilllegung des Betriebes, schwere Pflichtverletzung durch die Arbeitnehmerin) zuerst bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird.

Kündigungsfrist zum Ende der Elternzeit

Will ein Arbeitnehmer, der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nimmt, zum Ende der Elternzeit kündigen, muss er eine Kündigungsfrist von drei Monaten einhalten (§ 19 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Für eine Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt gilt die für das Arbeitsverhältnis maßgebliche gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist. Für den Arbeitgeber besteht während der Elternzeit des Arbeitnehmers grundsätzlich Kündigungsverbot, jedoch kann in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden (siehe auch Abschnitt „Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz“).

Kündigungsfrist im Insolvenzfall

Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalendermonats kündigen, wenn für das Arbeitsverhältnis nicht eine kürzere (gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche) Kündigungsfrist maßgeblich ist (§ 113 Insolvenzordnung).

Was ist, wenn eine Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde?

Die Kündigung ist dann nicht absolut unwirksam. Auch bei einer falsch berechneten Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen klagen (siehe auch Abschnitt „Kündigungsfrist und Kündigungstermin“). Der Arbeitnehmer sollte innerhalb der Frist von drei Wochen auch gegen eine zu kurze Kündigungsfrist klagen.

Die fristlose (außerordentliche) Kündigung

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlos) kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Falle eines bereits geschlossenen Aufhebungsvertrages oder eines befristeten Arbeitsvertrages) nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur als letztes Mittel in Betracht, wenn andere mildere Mittel (insbesondere Abmahnung, Änderungsvertrag, fristgemäße Kündigung, außerordentliche Änderungskündigung) ergebnislos geblieben sind oder nicht ausreichen.

Fristlos kündigen kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann u. a. sein:

- beharrliche Arbeitsverweigerung, häufige Unpünktlichkeit, Vortäuschung oder Ankündigen einer Arbeitsunfähigkeit;
- beharrlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten (Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften, Ausübung unzulässiger Nebenbeschäftigung);

- Störung von Ordnung und Frieden im Betrieb (üble Beleidigung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen, provozierende politische Aktionen im Betrieb, Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen, Mobbing, sexuelle Belästigung);
- Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen;
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot;
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen (Körperverletzung, Diebstahl, Unterschlagung, Spesenbetrug);
- Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung, wenn sich der Verdacht auf objektive Tatsachen gründet und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören;
- unerlaubte Privatnutzung des Internets während der Arbeitszeit, sog. exzessive Privatnutzung des Internets.

In weniger schwerwiegenden Fällen kann eine fristgemäße (verhaltensbedingte) Kündigung gerechtfertigt sein (siehe auch Abschnitt „Verhaltensbedingte Kündigung“).

Als Gründe für die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kommen u. a. in Betracht:

- Nichtzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (wenn der Arbeitgeber zeitlich oder dem Betrag nach erheblich in Verzug kommt);
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber;

- Verlangen des Arbeitgebers nach ständigem und erheblichem Überschreiten der Höchstarbeitszeiten durch den Arbeitnehmer oder der Lenkzeiten bei der Führung eines Fahrzeuges;
- Straftaten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer (Beleidigung, Körperverletzung, Mobbing).

Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer voraus.

Wichtiger Hinweis:

Eine fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Anderenfalls erlischt das Recht zur fristlosen Kündigung. (Das Recht zur fristgemäßen Kündigung bleibt davon unberührt.) Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Klage gegen die Kündigung

Will der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit einer fristlosen Kündigung herbeiführen, muss er wie bei einer fristgemäßen Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 4 Satz 1 KSchG). Im Gerichtsverfahren muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist.

Anhörung des Betriebsrates

In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber gehört werden (§ 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, muss er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen (§ 102 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz). Entsprechendes gilt für die Anhörung des Personalrates in Bereichen des Öffentlichen Dienstes.

Anhörung und Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat nach § 95 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch die Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden – in den Fällen, in denen er plant, einem schwerbehinderten Menschen zu kündigen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Auch muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 95 Absatz 2 Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX; Artikel 2 Nr. 6 b) des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – BTHG).



Anhang I

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I 868)

(Auszug der zuvor im Text zitierten Paragraphen)

Erster Abschnitt

Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

- (2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

- (3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.
- (4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

- (5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

§1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

- (1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.
- (2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

§ 2 Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

§ 3 Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichtes

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme

des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 5 Zulassung verspäteter Klagen

- (1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.
- (2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
- (3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
- (4) Das Verfahren über den Antrag auf nachträgliche Zulassung ist mit dem Verfahren über die Klage zu verbinden. Das Arbeitsgericht kann das Verfahren zunächst auf die Verhandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken. In diesem Fall ergeht die Entscheidung durch Zwischenurteil, das wie ein Endurteil angefochten werden kann.

- (5) Hat das Arbeitsgericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals vor dem Landesarbeitsgericht gestellt, entscheidet hierüber die Kammer des Landesarbeitsgerichts. Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 6 Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 7 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.

§ 8 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen

Stellt das Gericht im Falle des § 2 fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

- (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.
- (2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

§ 10 Höhe der Abfindung

- (1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das

Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

- (3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

§ 11 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

§ 12 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 11 findet entsprechende Anwendung.

§ 13 Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen

- (1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

- (2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.
- (3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

§ 14 Angestellte in leitender Stellung

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht
 - 1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
 - 2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.
- (2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

Zweiter Abschnitt

Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§ 15 und § 16 (in dieser Darstellung nicht enthalten)

Dritter Abschnitt

Anzeigepflichtige Entlassungen

§ 17 Anzeigepflicht

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
 3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

- (2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über
1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
 2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
 4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
 5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

- (3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten.

Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

- (3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.
- (4) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

- (5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
 2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
 3. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 18 Entlassungssperre

- (1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.
- (2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
- (3) (aufgehoben)
- (4) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

§ 19 Zulässigkeit von Kurzarbeit

- (1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 18 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
- (2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
- (3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

(in dieser Darstellung nicht enthalten)

§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

(in dieser Darstellung nicht enthalten)

§ 22 Ausnahmebetriebe

- (1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.
- (2) Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

§ 22 a (aufgehoben)

Vierter Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 23 Geltungsbereich

- (1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13

Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

- (2) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

§ 24 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

§ 25 Kündigung in Arbeitskämpfen

§ 25a Berlin-Klausel

§ 26 Inkrafttreten

(in dieser Darstellung nicht enthalten)



Anhang II

§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch

Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.¹

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
 1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

1. Der Europäische Gerichtshof hat am 19. Januar 2010 entschieden, dass die Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt und nicht mehr angewendet werden darf. Öffentliche und private Arbeitgeber müssen bei der Berechnung von Kündigungsfristen die gesamte Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigen.

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch

Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

*Bürgertelefon zum Thema
Arbeitsrecht*

**Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten**

030 221 911 004

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für behinderte Menschen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

Informationen zum Bildungspaket: **030 221 911 009**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring,
Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn



Stand: Januar 2017

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 163
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon:
gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Foto: Colourbox.com
Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt/Main

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.