

1.3 Die Kündigungsarten, die Kündigungsfristen und der Kündigungsschutz

1.3.1 Die Kündigungsarten

Sowohl der Arbeitnehmer (AN) als auch der Arbeitgeber (AG) können Arbeitsverträge **ordentlich** (auch: „fristgemäß“, unter Beachtung der Kündigungsfristen, vgl. § 622 BGB) oder **außerordentlich** (auch: „fristlos“) kündigen.

→ Folie „Kündigung eines Arbeitsverhältnisses“, Zahlenbilder 243 810

ordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert keinen Kündigungsgrund.
- Die Kündigung durch den AG ...
 - ... erfordert einen triftigen Kündigungsgrund (Auftragsmangel, Auflösung des Unternehmens, ...),
 - ... geschieht unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte (Alter, Kinder, Dauer der Betriebszugehörigkeit),
 - ... erfordert die Einhaltung der Kündigungsfrist (gemäß Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag) und
 - ... bedarf der Anhörung des Betriebsrates.

außerordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, wobei dem AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Nichtzahlung der Vergütung
 - mangelnder Arbeitsschutz
 - grobe Beleidigung durch den AG
 - Tötlichkeit des AG gegen den AN

- Die Kündigung durch den AG erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, wobei dem AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Arbeitsverweigerung
 - Folie „Hunderte Briefe landeten im Container, SZ vom 20.11.1998“
 - Folie „ICE-Lokführer zu Bewährungsstrafe verurteilt, SZ vom 5.6.2002“
 - eigenmächtiger Urlaubsantritt
 - Folie „Eigenmächtige Urlaubsverlängerung, SZ vom 25.06.1999“
 - Missachten eines betrieblichen Alkoholverbots (bei Kraftfahrern, Ärzten)
 - Arbeitsverweigern mit drohender Wiederholungsgefahr
 - Krankfeiern (Vortäuschung einer Krankheit)
 - wiederholt unerlaubte Telefongespräche nach Abmahnung
 - strafbare Handlungen des AN (z. B. Diebstahl) im Betrieb
 - Betrug (z. B. Kollege betätigt Stempeluhr, um längere Arbeitszeit zu erreichen; Spesenbetrug)
 - Verletzen von Betriebsgeheimnissen
 - Folie „Schnur geht ins Netz, Sächsische Zeitung vom 23.04.1999“
 - Tötlichkeit des AN
 - Folie „Zerstreuter Professor oder Sittenstrolch“, SZ vom 24.03.1999
 - grobe Beleidigungen durch den AN
 - Folie „Unflätige Reaktion auf Kundenreklamation, TV klar vom 15.4.1999“
 - Stören/Gefährden des Betriebsfriedens (z. B. Mobbing, auffälliges Tragen einer politischen Plakette)
 - Folie „Es kommt auf den Einzelfall an, Börsenblatt vom 04.06.1999“)
 - Folie „Belästigung im Dienst, Tip der Woche vom 22.02.1999“)

- Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Grundes ausgesprochen werden.

Lösen Sie folgende Aufgaben:
siehe Arbeitsheft Seiten 66 und 67, Aufgaben 1 bis 7

4.) Geben Sie für die folgenden Fälle jeweils an, ob eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung durch den AN oder den AG erfolgt!

Fall	Kündigungsrecht	
	ordentlich	außerordentlich
Eine Angestellte bleibt öfter - trotz Abmahnung - unbefugt der Arbeit fern.		
Ein AG verdächtigt einen AN ungerechtfertigt des Diebstahls im Betrieb und teilt diesen Verdacht leichtfertig und rücksichtslos anderen AN mit.		
AN verweigert fortgehend die Arbeitsleistung.		
Ein AN stiehlt einem Kollegen 500 DM.		
Ein AN erhält ständig unzumutbare Arbeiten.		
Ein AN bekommt seit 3 Monaten keinen Lohn.		
Ein AN kommt häufig zu spät. Es erfolgte noch keine Abmahnung.		
Ein AN fehlte in 2 Jahren 258 Tage wegen Krankheit. Ihm wurde testiert, dass er nur noch leichte Arbeiten verrichten könne. Ein solcher Arbeitsplatz ist im Betrieb nicht vorhanden.		
Ein AN erhält von einem anderen Betrieb ein lukratives Gehaltsangebot. Das Arbeitsverhältnis muss er aber sofort antreten.		
Ein Filialleiter ließ sich bestechen.		
Ein AN erhält den gewünschten Urlaub nicht, hat aber einen Urlaubspatz. Er fährt ohne trotzdem.		
Ein AN möchte unauffällig den Arbeitsplatz verlassen. Sein Kollege betätigt die Stempeluhr.		
Ein AN telefoniert trotz Abmahnung wiederholt privat, obwohl Privatgespräche über die Dienstapparate nicht erlaubt sind.		

5.) Ein Angestellter wurde am 23.07.1956 geboren. Wann endet das Angestelltenverhältnis?

6.) Wann ist eine **fristlose** Kündigung generell möglich?

7.) Eine Gaststätte mit deutscher Küche wurde an einen Araber verkauft, der ein arabisches Restaurant eröffnet. Dem gesamten Personal wurde gekündigt. War die Kündigung rechters?

8.) Eine Bankkauffrau weigerte sich, nach dem Erziehungsurlaub ihre alte Vollzeitstelle aufzunehmen. Sie bat, wegen ihres Kindes nur noch halbtags in einer Bankfiliale nahe ihrer Wohnung zu beschäftigen. Eine Halbtagsstelle in dieser Bank war jedoch in diesem Bereich nicht frei. Die Bankkauffrau blieb darauf dem Dienst fern und wurde fristlos gekündigt. War die Kündigung rechters?

9.) Ein Mitarbeiter kam notorisch zu spät. Seine Ausreden waren u. a. „Habe den Wecker nicht gehört.“ und „Mein Auto ist nicht angesprungen.“ Nach einer Abmahnung wurde dem Mitarbeiter gekündigt. War die Kündigung rechters?

10.) Trotz Krankschreibung kellnerte ein AN in einer Bar. Sein AG kam ihm auf die Schliche und kündigte ihm fristlos. War die Kündigung rechters?

11.) Ein Geschäftsführer schied aus dem Betrieb aus. Seine Stelle wurde nicht neu besetzt. Seiner Sekretärin wurde aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. War die Kündigung rechters?

12.) Ein gelernter Fernsehetechniker fälschte sein Zeugnis und bescheinigte sich nicht vorhandene Fähigkeiten im Computerbereich. Bereits einen Monat später kündigte der Angestellte fristlos, weil er die Anforderungen nicht bewältigte. Der Arbeitgeber focht darauf hin den Arbeitsvertrag an und verlangte die für eine unbrauchbare Arbeitsleistung gezahlte Vergütung zurück. War dies rechters?

13.) Eine Arbeitnehmerin beleidigt ihren Vorgesetzten mit den Worten: „Du

bist ein Arschloch!" Sie entschuldigte sich kurz darauf und begründete ihr Verhalten damit, dass der Vorgesetzte ihr nachgestellt hätte. Sie konnte allerdings keine konkreten sexuellen Übergriffe nennen. Die Frau erhielt eine fristlose Kündigung, wogegen sie klagte. Wer hat Recht?



- 14.) Ein Kollege bat eine Verkäuferin, für ihn die Stechuhr zu bedienen, um seine Anwesenheit im Betrieb vorzutäuschen. Nach Bekanntwerden der Vorfälle erhielten beide die fristlose Kündigung. Sind diese Kündigungen rechters?



Witz:

Der Chef zum Angestellten: „Heute will ich etwas Gutes tun und Geschäft und Vergnügen miteinander verbinden, Herr Meier, Sie sind entlassen!“

1.3.2 Die Kündigungsfristen

Bei einer ordentlichen Kündigung sind Kündigungsfristen nach dem BGB § 622 (gesetzliche Kündigungsfrist), dem Tarifvertrag (tarifvertragliche K.) oder dem Arbeitsvertrag (einzelvertragliche K.) einzuhalten.

- Seit dem 15.10.1993 (Kündigungsfristengesetz - KündFG) gelten für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten folgende einheitlichen Kündigungsfristen:
 - Es kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
 - Verlängerte Kündigungsfristen gelten für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber kündigen will.

→ Folie „gesetzliche Kündigungsfristen“

Beschäftigungsdauer ab dem 25. Lebensjahr	Kündigungsfrist jeweils zum Ende des Kalendermonats
bis 2 Jahre	4 Wochen
2 Jahre	ein Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

- Der Arbeitnehmer kann sein Recht auf ordentliche Kündigung ohne Angabe von Gründen wahrnehmen.
Der Arbeitgeber muss Gründe für die Kündigung nennen.
 - Arbeitnehmer ist der schwächere der beiden Vertragspartner
 - Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Betriebe mit mehr als zehn ständig beschäftigten Arbeitnehmern (ohne Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte mit maximal zehn Stunden wöchentlicher Arbeitszeit)

15.) Wie lang ist die **gesetzliche Kündigungsfrist**?

16.) Wie lang ist die **gesetzliche Kündigungsfrist während der Probezeit**?

17.) Worauf ist beim Vereinbaren der Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag zu achten?

18.) Einem Arbeitnehmer soll zu einem bestimmten Zeitpunkt gekündigt werden. Bis spätestens wann muss unter Beachtung der Betriebszugehörigkeit dem Arbeitnehmer jeweils die Kündigung zugestellt werden?

Betriebszugehörigkeit (ab 25. Lebensjahr) in Jahren	Kündigung zum	Zugang der Kündigung spätestens am
ein Jahr	31.03.	
zwei Jahre	31.03.	
vier Jahre	31.03.	
sechs Jahre	31.03.	
1½ Jahre	15.02.	
½ Jahre	15.03.	
1½ Jahre	30.11.	
19¼ Jahre	31.12.	
21¼ Jahre	31.12.	

19.) Welche **Kündigungsfristen** gelten für folgende AN, wenn der **AG** kündigt?

Fred Meier, 26 Jahre, 5 Jahre im Betrieb	
Tom Müller, 33 Jahre, 6 Jahre im Betrieb	
Uwe May, 33 Jahre, 17 Jahre im Betrieb	
Bert Holz, 44 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	
Alf Schulz, 55 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	

20.) Welche **Kündigungsfristen** gelten für folgende AN, wenn die **AN** kündigen?

Fred Meier, 26 Jahre, 5 Jahre im Betrieb	
Tom Müller, 33 Jahre, 6 Jahre im Betrieb	
Uwe May, 33 Jahre, 17 Jahre im Betrieb	
Bert Holz, 44 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	
Alf Schulz, 55 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	

21.) Bis zu welchem Tag muss der **AG** in den folgenden Fällen den **AN** kündigen?

	Alter in Jahren	im Betrieb	letzter Arbeitstag	letzter Termin für Kündigung
A:	35 Jahre	15 Jahre	31.07.	
B:	45 Jahre	15 Jahre	31.07.	
C:	45 Jahre	15 Jahre	28.02.	
D:	26 Jahre	2 Jahre	28.02.	
E:	25 Jahre	5 Jahre	15.02.	
F:	26 Jahre	6 Jahre	31.07.	
G:	25 Jahre	7 Jahre	30.11.	
H:	26 Jahre	8 Jahre	15.08.	
I:	25 Jahre	9 Jahre	15.07.	

1.3.3 Der Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber hat in folgenden Fällen das Recht zur ordentlichen Kündigung:

→ Folie „Der Arbeitgeber hat in folgenden Fällen ...“

personenbedingte Gründe	verhaltensbedingte Gründe	betriebliche Erfordernisse
<ul style="list-style-type: none"> • keine Arbeitserlaubnis → Folie „Postel hat ...“ • häufige Erkrankungen • lange Krankheit • erhebliche Beeinträchtigung der betriebl. Interessen • mangelnde Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> • Treuepflicht verletzen • Betriebsfrieden stören → Folie „Recht des ...“ • Arbeitspflichtverstoß (Arbeitsplatz verlassen, Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit) • keine Krankmeldung • Alkoholgenuss • Überstunden verweigern • Beleidigungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsmangel • Rationalisierung • Stilllegung von Abteilungen • Umsatzrückgang
<p>Vor der Kündigung muss eine Umsetzung im Betrieb abgewogen werden.</p>	<p>Vor der Kündigung sollte i. A. erst eine Abmahnung ausgesprochen worden sein, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu geringe / schlechte Arbeitsleistung • unentschuldigtes Fehlen • häufiges Verspäten • Nichtbefolgen von Anweisungen 	<p>AG muss bei Auswahl der zu entlassenden AN soziale Gesichtspunkte beachten.</p> <p>Gibt es einen anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb, so ist der AN auf diesem (geringerwertigen) Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.</p>

Bei allen Gründen für ordentliche Kündigung trägt immer der AG die Beweislast.

→ Folie „Kündigung von Arbeitsverträgen“

Witz:

„Warum wollen Sie denn unbedingt Nachtwächter in unserem Dynamitlager werden?“ - „Ich möchte mir das Rauchen abgewöhnen!“

Die Rache der böswilligen Ex-Ehefrau

→ Folie

Der Fall: Eine Ehefrau fertigte Fotos von Gegenständen, die ihr Mann angeblich von seinem Arbeitgeber gestohlen hatte. Während des Scheidungsverfahrens wollte sie die Fotos zunächst als Druckmittel einsetzen. Nach der Scheidung schickte sie dem Arbeitgeber ihres Ex die Fotos zu.

Die Folge: Der Arbeitnehmer wurde wegen Diebstahls fristlos entlassen und außerdem angezeigt. Er ist seit längerem arbeitslos trotz nicht eindeutiger Aufklärung.

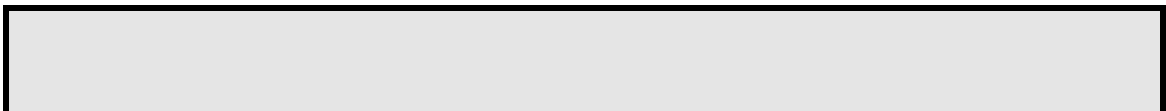
Der Bumerang: Womit die Frau nicht gerechnet hatte: Sie musste eine Unterhaltskürzung von mehr als der Hälfte hinnehmen (vorher: 1 874 DM, nun 840 DM).

OLG Karlsruhe vom 31.07.97 - 2 UF 30/97

22.) Was versteht man unter **allgemeinen Kündigungsschutz**?



23.) Welche Arbeitnehmer genießen den **allgemeinen Kündigungsschutz**?



24.) Für welche Arbeitnehmer gilt **besonderer Kündigungsschutz**?



Witz:

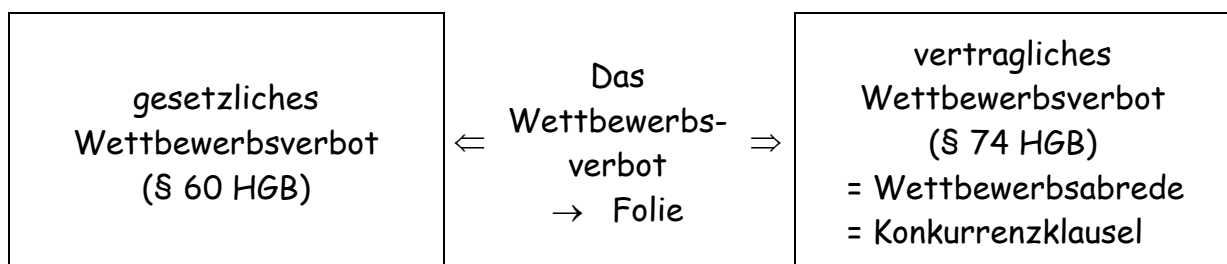
„Chef, ich kündige!“ - „Ja, warum denn, Krause?“ - „Sie haben kein Vertrauen zu mir!“ - „Was, Krause, ich habe kein Vertrauen zu Ihnen? Ich lasse sogar den Tresorschlüssel herumliegen.“ - „Ja, das schon, aber der passt nicht.“

Wettbewerbsverbot:

Es ist verboten, ohne Genehmigung des AG ein eigenes Handelsgewerbe zu betreiben.

AN dürfen sich nicht weigern, den AG über Nebentätigkeiten zu informieren. Informationspflicht besteht selbst dann, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die der AG nicht verweigern darf. (BAG Kassel 6 AZR 314/95)

→ Folie „Es macht Ihnen doch sicher nichts aus, ...“



während des Dienstverhältnisses
ohne Genehmigung des AG

- kein eigenes Handelsgewerbe
- keine Geschäfte in der Branche des AG (= Konkurrenzverbot)

nach Beendigung des Dienstverhältnisses keine Konkurrenz

Voraussetzung:

- Schriftform
- Vereinbaren von Entschädigungen bei Minderverdienst
- keine wesentliche Berufschwiernis
- Dauer: max. zwei Jahre

Rechte des Arbeitgebers bei Pflichtverletzung

- Selbsteintrittsrecht oder Schadenersatz
- fristlose Kündigung
- Vertragsstrafe (sofern dies vereinbart wurde)
- Unterlassungsklage und Schadenersatz

→ Folie „Hat dein Chef nichts dagegen, wenn du abends hier bedienst?“

Hier liegt kein Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot vor, es sei denn, die Nebenbeschäftigung beeinträchtigt die Arbeitsleistung im „Hauptjob“.