

Die Kündigungsarten

Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) können Arbeitsverträge **ordentlich** (auch: „fristgemäß“, mit Kündigungsfrist) oder **außerordentlich** (auch: „fristlos“) kündigen.

ordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert keinen Kündigungsgrund.
- Die Kündigung durch den AG ...
 - ... erfordert einen triftigen Kündigungsgrund (Auftragsmangel, Konkurs, ...),
 - ... erfolgt unter Beachtung sozialer Aspekte (Alter, Kinder, Betriebszugehörigkeit),
 - ... bedarf der Anhörung des Betriebsrates und
 - ... erfordert die Einhaltung der Kündigungsfrist.

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

| personenbedingte Gründe | verhaltensbedingte Gründe | betriebliche Erfordernisse |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • keine Arbeitserlaubnis • häufige Erkrankungen • lange Krankheit • erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen • mangelnde Leistung • | <ul style="list-style-type: none"> • Treuepflicht verletzen • Betriebsfrieden stören • Arbeitspflichtverstoß (Arbeitsplatz verlassen, Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit) • keine Krankmeldung • Alkoholgenuß • Überstunden verweigern • Beleidigungen | <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsmangel • Rationalisierung • Stilllegung d. Abteilung • 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.

Die Kündigungsfristen

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

- Laut 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.

| 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)

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

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

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

8.) Einem AN soll gekündigt werden. Bis wann muss spätestens unter Beachtung der Betriebszugehörigkeit dem AN 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. | |

9.) 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 | |

10.) 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 | |

11.) 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. | |

außerordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Nichtzahlung der Vergütung
 - mangelnder Arbeitsschutz
 - grobe Beleidigung durch den AG
 - Tätlichkeit des AG gegen den AN
- Die Kündigung durch den AG erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Arbeitsverweigerung
 - eigenmächtiger Urlaubsantritt
 - 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
 - Tätlichkeit des AN
 - grobe Beleidigungen durch den AN
 - Stören/Gefährden des Betriebsfriedens (z. B. Mobbing, auffälliges Tragen einer politischen Plakette)
- Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Grundes ausgesprochen werden.

Witze:

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

„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.“

12.) 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. Er kann nur noch leichte Arbeiten verrichten. 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 Urlaubsplatz. Er fährt ohne trotzdem. | | |
| Ein AN möchte unauffällig den Arbeitsplatz verlassen. Sein Kollege betätigt die Stempeluhr. | | |
| Ein AN telefoniert trotz Abmahnung wiederholt privat, obwohl dies über Dienstapparate nicht erlaubt ist. | | |

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

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

- 15.) 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 rechens?

- 16.) 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 rechens?

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

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

- 19.) Ein gelernter Fernsehtechniker 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 rechens?

20.) 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?

21.) 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?

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

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

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

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

- 1 für alle Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag
- 2 für alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 3 für alle Mitglieder der Gewerkschaft
- 4 für alle Arbeitnehmer während der Probezeit
- 5 für alle Mitarbeiter im Staatsdienst

