

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Vorwort

Die Wiederherstellung des Kündigungsschutzes durch den Gesetzgeber ist eine wesentliche Maßnahme zum Schutz der Beschäftigten, die auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind. Denn für den größten Teil aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet der Arbeitsplatz die einzige Einnahmequelle und damit Existenzgrundlage für sich und die Familie.

Beim Kündigungsschutz gilt jetzt wieder, dass nur noch Betriebe mit bis zu fünf Mitarbeitern vom Kündigungsschutz ausgenommen sind und nicht, wie bisher, mit zehn Mitarbeitern. Unausgewogen war auch, dass bei den Arbeitnehmern, denen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden sollte, nicht mehr alle wichtigen sozialen Gesichtspunkte zu prüfen waren. Diese Schwächung der Position des Arbeitnehmers haben wir jetzt beseitigt. Alle sozialen Gründe kommen in die Waagschale.

Denn Schutz vor sozial ungerechtfertigter Kündigung ist auch ein Motivationsfaktor für die Beschäftigten und somit ein wesentlicher Baustein für die Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen.



Walter Riester

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Inhalt

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen -
Sicherheit und Klarheit

Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt

Das Kündigungsschutzgesetz:
Für wen es gilt, wie es wirkt

Kündigungsfristen

Anhang I: Kündigungsschutzgesetz (Auszug)

Anhang II:
Kündigungsfristen (§ 622 BGB) und
Fristlose Kündigung (§ 626 BGB)
Schriftform (§623 BGB)

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen: Sicherheit und Klarheit

Ein Arbeitsverhältnis kann auf ganz unterschiedliche Weise enden. Vielleicht erreicht ein Arbeitnehmer eine bestimmte Altersgrenze, mit der er vereinbarungsgemäß aus dem Betrieb ausscheidet. Möglicherweise einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch in einem Aufhebungsvertrag, dass der Arbeitnehmer in beiderseitigem Einvernehmen das Unternehmen verlässt. Ein Arbeitsverhältnis ist auch zu Ende, wenn der Arbeitnehmer stirbt.

Mit einer **Kündigung** beendet einer von zwei Vertragspartnern das Arbeitsverhältnis. Das kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sein, der ihn bis dahin beschäftigt hat. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag kommt es jedoch nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Kündigung einverstanden ist - sie ist daher eine einseitige Entscheidung. 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 geschützt sein. Andererseits muss es Unternehmen möglich sein, Arbeitnehmer entlassen zu können, wenn es die wirtschaft-

liche Situation erfordert, wenn ein Arbeitnehmer ungeeignet für seine Position ist oder sein Fehlverhalten dem Betrieb schadet.

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

Deshalb gibt es das Kündigungsschutzgesetz und die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Wichtig

Das Kündigungsschutzgesetz schränkt allein Kündigungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ein. Die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten dagegen für Kündigungen durch den Arbeitgeber wie durch den Arbeitnehmer.

Kündigungsschutz – vielfältig festgelegt

Der gesetzliche Kündigungsschutz ist in einer ganzen Reihe von Gesetzen festgelegt. Für einige Gruppen von Beschäftigten gelten Sonderregelungen, beispielsweise für werdende Mütter, Schwer behinderte oder Eltern im Erziehungsurlaub.

Der Kündigungsschutz lässt sich deshalb unterteilen in einen

- ➔ allgemeinen und
- ➔ einen besonderen Kündigungsschutz.

Für den allgemeinen Kündigungsschutz sind das Kündigungsschutzgesetz und die Kündigungsfristen geschaffen worden - sie werden auf den kommenden Seiten vorgestellt.

Besondere Festlegungen zum Kündigungsschutz finden sich zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz, im Sprecherausschussgesetz, im Arbeitsplatzschutzgesetz sowie im Schwerbehindertengesetz, im Mutterschutzgesetz, im Bundeserziehungsgeldgesetz, im Berufsbildungsgesetz und in Tarifverträgen. Sie werden hier nur gestreift.

Wichtiger Hinweis

Seit dem 1. Mai 2000 ist eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt worden ist (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungen bedürfen grundsätzlich keiner Angabe von Gründen. Wird ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, hat der Empfänger der Kündigung jedoch das Recht, die Gründe dafür zu erfahren. Außerdem kann die Angabe von Gründen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

Teilkündigungen sind unzulässig, da einzelne Bestimmungen eines Arbeitsvertrages nicht gekündigt werden dürfen.

Hinweis

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

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

A. Allgemeiner Kündigungsschutz

1. Der Kreis der Begünstigten

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, auf die folgende zwei Bedingungen zutreffen:

- ➔ Sie sind zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Unternehmen oder derselben Verwaltung beschäftigt (§ 1 KSchG),
- ➔ Ihr Betrieb oder die Verwaltung beschäftigt regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer, wobei Lehrlinge hier nicht mitzählen (§ 1, § 23 KSchG). Als „Betrieb“ zählen auch Rechtsanwaltsbüros oder Arztpraxen, nicht aber private Haushalte. Das Alter eines Arbeitnehmers spielt keine Rolle.

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

- ➔ bis einschließlich 20 Stunden = 0,50 volle Arbeitnehmer
- ➔ bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 volle Arbeitnehmer

Beispiel:

- Ein Handwerksbetrieb beschäftigt drei Vollzeitkräfte, zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden, eine Teilzeitkraft mit 18 Wochenstunden und eine Teilzeitkraft mit zehn 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 findet Anwendung.

2. Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Kündigungen werden gegen Arbeitnehmer aus ganz verschiedenen Gründen ausgesprochen. Das können sein:

- ➔ Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen - etwa mangelhafte Eignung. Mitunter führt auch Krankheit zu einer personenbedingten Kündigung, vor allem, wenn die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nachlässt und er die an ihn gestellten Anforderungen nicht mehr erfüllen kann. Unternehmen müssen strenge Auflagen erfüllen, um einen Arbeitnehmer wegen Krankheit zu kündigen.
- ➔ Fehlverhalten - dies können Verletzungen des Arbeitsvertrages, Diebstahl oder die Tatsache sein, dass ein Arbeitnehmer dauerhaft seine Arbeitsaufgaben vernachlässigt. In der Regel muss dieser Kündigung eine Abmahnung vorausgehen. Darin beanstandet der Arbeitgeber beispielsweise Leistungsmängel und weist darauf hin, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.
- ➔ dringende betriebliche Erfordernisse wie Auftragsrückgang, Rationalisierung der Produktionsabläufe oder gar Stilllegung: der Arbeitnehmer kann also nicht mehr beschäftigt werden (§ 1 KSchG).

Ist die Kündigung durch solche Gründe bedingt, so ist sie nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Verstößt die Kündigung auch nicht gegen sonstige Vorschriften, die sie unwirksam machen (zum Beispiel unterlassene oder nicht richtige Anhörung eines etwa vorhandenen Betriebsrats vor der Kündigung, Fehlen der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bei Schwer behinderten), so ist die Kündigung wirksam.

Eine Kündigung ist jedoch **sozial ungerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes und damit unwirksam**, wenn sie **nicht** durch **diese** bestimmten **Gründe** bedingt ist.

Wichtig

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt bei allen Kündigungen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz besagt, dass eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis beenden (also nicht nur ändern) soll, als äußerstes Mittel erst in Betracht kommt, wenn keine Möglichkeit zu einer anderen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. Die Änderungskündigung (vgl. Abschnitt A 3) hat also Vorrang vor einer Kündigung, die das Arbeitsverhältnis beendet.

Weitere Fälle einer sozial ungerechtfertigten Kündigung sind:

- ➔ Die Kündigung verstößt gegen eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Richtlinie über die Personalauswahl bei Kündigungen.
- ➔ Arbeitnehmer können an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes oder eines anderen Betriebsteils weiterbeschäftigt werden. Dies setzt voraus, dass ein solcher Arbeitsplatz vorhanden und frei ist und der Arbeitnehmer dafür qualifiziert ist.
- ➔ Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist nach einer zumutbaren Umschulung oder Fortbildung möglich.
- ➔ Eine Weiterbeschäftigung ist unter anderen Vertragsbedingungen möglich, und der Arbeitnehmer ist damit einverstanden.

Klage gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Ein Arbeitnehmer kann gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung vor Gericht klagen. Er muss dies innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht tun (§ 4 KSchG). Man spricht dann von einer Kündigungsschutzklage. Der Arbeitnehmer muss in der Kündigungsschutzklage beantragen, das Arbeitsgericht solle feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Das muss er dann im einzelnen durch Tatsachen begründen.

Wichtig

Wird die Klage gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung **nicht rechtzeitig** also innerhalb von 3 Wochen, vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, so gilt die Kündigung von Anfang an als rechtswirksam.

Ausnahmen:

Eine Kündigung kann auch aus einem anderen Grund als dem der Sozialwidrigkeit unwirksam sein (§ 7 KSchG).

Solche Gründe können z. B. sein:

- ➔ Mängel der Kündigung (z. B. Kündigung wegen des Übergangs des Betriebs auf einen neuen Inhaber),
- ➔ Nichtanhörung des Betriebsrates.

Der Arbeitnehmer kann gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung zusätzlich 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 Betrieb zu vermitteln. Er hat auf Verlangen eine schriftliche Stellungnahme zur Kündigung abzugeben, die er Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorlegen muss.

Ruft der Arbeitnehmer wie oben beschrieben das Arbeitsgericht an, ist die Stellungnahme des Betriebsrates der Kündigungsschutzklage beizufügen.

Wichtiger Hinweis

Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat, so muss der Arbeitgeber diesen vor einer Kündigung anhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Diese Festlegung gilt für ordentliche Kündigungen ebenso wie für fristlose Kündigungen, Änderungskündigungen oder Kündigungen in der Probezeit. Findet die Anhörung nicht oder nicht ordnungsgemäß statt, ist die Kündigung unwirksam.

Der Betriebsrat des Unternehmens, der Personalrat der Dienststelle oder eine andere Arbeitnehmervertretung muss einer solchen sozialwidrigen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich widersprochen haben, um ihre Unwirksamkeit aus Sicht der Arbeitnehmervertretung festzustellen.

Betriebsbedingte Kündigung

Es bleibt nicht aus, dass Unternehmen aus dringenden betrieblichen Gründen Arbeitnehmern kündigen müssen, z. B. wenn sich die Auftragslage verschlechtert hat (siehe Abschnitt A 2). Machen solche dringenden betrieblichen Gründe einen Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmer in Betracht, die nach der bisher ausgeübten Tätigkeit untereinander vergleichbar sind, hat eine Auswahl unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden (§ 1 KSchG). Das Unternehmen hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung sozialer Kriterien von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist - er ist vorrangig von der Kündigung betroffen.

Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die Gründe für die soziale Auswahl zu nennen.

Eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten scheidet dann aus, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen. Ein solcher Fall liegt zum Beispiel vor, wenn im Interesse eines geordneten Betriebsablaufs auf Arbeitnehmer mit besonderen Kenntnissen oder erheblich höherer Leistungsfähigkeit nicht verzichtet werden kann.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, welche sozialen Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§1 Abs. 4 KSchG).

3. Kündigung wegen Änderung des Arbeitsverhältnisses

Ein Unternehmen kann einem Arbeitnehmer kündigen und ihm gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag anbieten - dann allerdings mit geänderten Konditionen, z. B. einem niedrigeren Gehalt. Man spricht hier von einer Änderungskündigung.

Der Arbeitnehmer kann solch ein Angebot

- a) ablehnen,
- b) annehmen oder
- c) unter Vorbehalt annehmen (§ 2 KSchG).

Unter **Vorbehalt** annehmen bedeutet: Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit unter geänderten Konditionen nur unter der Bedingung an, dass diese Änderungskündigung nicht sozial ungerechtfertigt ist - so wie unter Punkt 2 beschrieben. Diesen Vorbehalt muss er dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen nach Kündigung mitteilen. Ist die Kündigungsfrist kürzer als 3 Wochen (z. B. weil im Tarifvertrag eine kürzere Kündigungsfrist vorgesehen ist), so muss die Mitteilung an den Arbeitgeber innerhalb dieser Kündigungsfrist erfolgen.

Den Vorbehalt wegen sozial ungerechtfertigter Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen auch vor einem Arbeitsgericht geltend machen (Klage) - sonst erlischt der Vorbehalt. Er arbeitet bis zur Klärung des Sachverhaltes zunächst unter den neuen, meist ungünstigeren Arbeitsbedingungen.

Stellt sich heraus, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen tatsächlich sozialwidrig war, bleibt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bestehen, und der Arbeitgeber muss den Einkommensverlust ausgleichen. Hat der Arbeitgeber jedoch richtig gehandelt, wird der Arbeitnehmer seine neue

Tätigkeit zu dem geringeren Gehalt fortsetzen können. Deshalb ist der Vorbehalt für den Arbeitnehmer eine vorteilhafte Möglichkeit, seine Rechtslage zu erfahren, ohne seinen Arbeitsplatz zu riskieren.

Natürlich kann der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung auch sofort ablehnen (a) und ohne Vorbehalt gegen sie innerhalb von 3 Wochen Klage erheben. Stellt das Arbeitsgericht dann aber fest, dass das Unternehmen richtig gehandelt hat, ist für den Arbeitnehmer der Arbeitsplatz verloren. Im Falle, dass die Kündigung tatsächlich sozial ungerechtfertigt war, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz. Meist ist eine weitere Zusammenarbeit jedoch nicht mehr zumutbar, Arbeitnehmer und Arbeitgeber trennen sich dann bei Zahlung einer Abfindung (siehe Abfindung).

Eine Änderungskündigung kann auch so verstanden werden, dass ein Arbeitgeber versucht, Arbeitsplätze zu erhalten, obwohl sich die wirtschaftlichen Bedingungen für das Unternehmen verschlechtert haben. Gerade kleine und mittlere Betriebe sind gezwungen, ihre Mitarbeiter dann für weniger Gehalt zu beschäftigen - aber doch immerhin zu beschäftigen. In diesem Verständnis wird der Arbeitnehmer die Änderungskündigung annehmen (b).

4. Wichtige Fristen für eine Kündigungsschutzklage

dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, kann nur vor einem Arbeitsgericht geltend gemacht werden (siehe Klage gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen). Der gekündigte Arbeitnehmer muss dies innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung tun.

Für diese Frist gibt es jedoch vor allem folgende Ausnahmen:

- ➔ War ein Arbeitnehmer trotz aller Bemühungen verhindert, die Klage pünktlich dem Arbeitsgericht zu übersenden, muss das Gericht seine Klage auf Antrag nachträglich zulassen. Der Arbeitnehmer muss den Verzug allerdings in seinem Antrag glaubhaft begründen können. Krankheit allein rechtfertigt noch nicht die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage, sondern nur, 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 auch schriftlich oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erhoben werden, was in der Praxis häufig vorkommt. 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 verlischt sein Recht auf Antragstellung und damit auf Klage gänzlich (§ 5 KSchG).
- ➔ Hat ein Arbeitnehmer gegen seine Kündigung Klage erhoben, jedoch nicht wegen sozial ungerechtfertigter, sondern anderer Gründe (z. B. unterlassene oder nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats), so hat er bis Ende der mündlichen Verhandlung das Recht, auch wegen Sozialwidrigkeit Klage zu erheben (§ 6 KSchG).

Wichtiger Hinweis

Auch wenn der Arbeitnehmer beim Betriebsrat Einspruch gegen die sozial ungerechtfertigte Kündigung einlegt, muss er sich an die dreiwöchige Klagefrist halten.

5. 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 das Unternehmen oder die Verwaltung verlassen.

Er wird sich dann beim Arbeitsamt arbeitslos melden oder eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen - der Fortgang des Kündigungsschutzprozesses ist davon nicht berührt.

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

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der gekündigte Arbeitnehmer 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 nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Bis zum Urteil in erster Instanz hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbeschäfti-

gung, falls die Kündigung nicht offensichtlich unwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer in der ersten Instanz obsiegt, kann die Ungewissheit über den weiteren Prozessausgang bei eingelegter Berufung für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen; hinzukommen müssen in diesem Fall vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht weiterzubeschäftigen, z. B. bei Verdacht des Verrats von Betriebsgeheimnissen oder bei strafbarem oder schädigendem Verhalten des Arbeitnehmers oder bei unzumutbarer wirtschaftlicher Belastung des Arbeitgebers.

Hinweis

Kündigungsschutzprozesse durch bis zu 3 Instanzen können sehr lange dauern, manchmal sogar Jahre.

6. Wie weiter nach dem Gerichtsurteil?

Natürlich hängt diese Frage davon ab, ob der Arbeitnehmer den Prozess gewonnen oder verloren hat.

- a) Er 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 alten

Arbeitgeber innerhalb einer Woche erklären, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei ihm ablehne (§ 12 KSchG). Dieses Arbeitsverhältnis erlischt; Ersatz des Lohnausfalls 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 alten Arbeitsverhältnisses, so muss er das neue so bald wie möglich entsprechend den bestehenden 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 er den Prozess verloren, ist dem Arbeitnehmer somit ordnungsgemäß gekündigt worden.

Verdienstnachzahlung

Nach dem gewonnenen Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer Anrecht auf den vereinbarten Lohn 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 hatte, 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),

-
- ➔ Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe. Diese Leistungen sind an die Stelle zurückzuzahlen, die sie ausgezahlt hat (§ 11 KSchG).

Die Abfindung

In einigen Fällen kann der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet werden. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Abfindung, wenn

- a) das Gericht die **Kündigung** des Arbeitgebers für **unwirksam** erklärt hat, der Arbeitnehmer also den Kündigungsschutzprozess gewonnen hat;

und

- b) der Arbeitnehmer den **Antrag** gestellt hat, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen; der Antrag kann bereits mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage gestellt werden; er muss spätestens bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz gestellt werden;

und

- c) das Gericht es für **unzumutbar** hält, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jetzt wieder fortsetzt (§ 9 KSchG).

Unzumutbarkeit 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 leichtfer-

tig aufgestellt 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 Abfindung 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 handelt.

Wichtiger Hinweis

Die Abfindung kann bis zur letzten mündlichen Verhandlung (inkl. Berufung) beantragt werden - also vor der Gerichtsentscheidung. Sie wird nicht automatisch gezahlt.

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 - bis zu 15 Monatsgehältern Abfindung,
- ➔ der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre - bis zu 18 Monatsgehältern Abfindung.

Solch eine erhöhte Abfindung kann nicht gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 65 Jahre oder älter ist.

7. Regelungen für leitende Angestellte

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

Andererseits schreibt das Gesetz über gewählte Sprecherausschüsse vor, dass der Sprecherausschuss vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören ist. Sprecherausschüsse sind in Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten zu bilden.

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

Hinweis

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.

B. Anzeigepflichtige Entlassungen:

Massenentlassungsschutz

In diesem Kapitel des Kündigungsschutzgesetzes sind besondere Regelungen festgelegt für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Für solche Unternehmen besteht eine so genannte Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt, bevor sie innerhalb von 30 Kalendertagen überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer entlassen wollen (§ 17 KSchG). Unternehmen haben die Entlassungen dem Arbeitsamt in folgenden Fällen schriftlich mitzuteilen:

- ➔ Ein Betrieb mit 21 bis 59 Arbeitnehmern entlässt mehr als 5 Arbeitnehmer.
- ➔ Ein Betrieb mit 60 bis 499 Arbeitnehmern entlässt 10 Prozent der Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer.
- ➔ Ein Betrieb mit 500 oder mehr Arbeitnehmern entlässt mindestens 30 Arbeitnehmer.

Unterrichtung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist über die geplanten Entlassungen rechtzeitig zu unterrichten. Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats 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, nach denen eventuelle Abfindungen gezahlt werden sollen.

Entlassungssperre

Innerhalb eines Monats, nachdem der Arbeitgeber die geplanten Entlassungen beim Arbeitsamt angezeigt hat, gilt: Die Entlassungen werden erst wirksam, wenn das Arbeitsamt ihnen zustimmt. Diese Frist kann auch auf zwei Monate verlängert werden (§ 18 KSchG).

Wenn eine volle Beschäftigung in der Sperrfrist von einem Monat oder zwei Monaten nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit einführen und Löhne/Gehälter entsprechend kürzen (§ 19 KSchG). Die Kürzung der Löhne/Gehälter wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten vertraglichen Kündigungsfristen enden würde.

Trotz Sperre bei Massenentlassungen sind fristlose Kündigungen möglich oder Entlassungen, weil befristete Arbeitsverträge auslaufen. Natürlich kann auch jeder Arbeitnehmer selbst kündigen.

Wichtiger Hinweis

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

Kündigungsfristen

Seit Oktober 1993 gelten bundesweit einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen. Die bis dahin geltenden unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte sowie für Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern wurden aufgehoben. Arbeiter in den alten Bundesländern sowie Arbeiter und Angestellte in den neuen Bundesländern hatten vorher (bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren) eine Kündigungsfrist von 2 Wochen, Angestellte in den alten Bundesländern dagegen von 6 Wochen zum Quartalsende.

Das ab Oktober 1993 geltende Recht berücksichtigt ausgewogen sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die Interessen der Arbeitgeber.

Was ist eine Kündigungsfrist?

Unter einer Kündigungsfrist ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der Kündigung und ihrem Wirksamwerden zu verstehen. Kündigungsfristen sollen dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber Zeit verschaffen, sich einen neuen Arbeitsplatz bzw. einen neuen Beschäftigten zu suchen. Außerdem soll der Gekündigte Zeit haben, sich gegen die Kündigung zu wehren.

Stichwort Tarifverträge

Die **gesetzlichen** Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind jetzt einheitlich in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt. Das sind allgemein gültige Kündigungsfristen für alle Arbeiter und Angestellten (im einzelnen - siehe die folgende Ziffer 1.).

Darüber hinaus haben die **Tarifpartner** die Möglichkeit, abweichend von den gesetzlichen Kündigungsfristen Verkürzungen oder Verlängerungen in Tarifverträgen festzulegen. Arbeitnehmer sollten sich nach diesen Regelungen bei ihrer Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat erkundigen.

Eine tarifvertraglich veränderte Kündigungsfrist gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen ausdrücklich vereinbart wird.

1. Die Kündigungsfristen im einzelnen (Regelungen des § 622 BGB)

Probezeit

In einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Dauert die Probezeit länger als 6 Monate, was freilich selten ist, gilt nicht mehr die Kündigungsfrist von 2 Wochen, sondern die Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Grundkündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten kann mit einer Frist von 4 Wochen (also von 28 Tagen, nicht etwa einem Monat) zum Fünfzehnten des Monats oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Man spricht hier von der Grundkündigungsfrist, im Unterschied zu verlängerten Kündigungsfristen nach mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 25. Lebensjahres.

Ausnahmen

Eine kürzere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich vereinbart werden,

- ➔ wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend zur Aushilfe eingestellt ist - dann gilt die Verkürzung nur für die ersten 3 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 4 Wochen. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z. B. Lehrlinge, Volontäre, Umschüler, Praktikanten) nicht zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind wie folgt zu berücksichtigen:
 - ➔ bis einschließlich 20 Stunden = 0,50 volle Arbeitnehmer
 - ➔ bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 volle Arbeitnehmer

Verlängerte Kündigungsfristen

Wenn ein **Arbeitgeber** einem Arbeitnehmer kündigen möchte, der auf eine längere Betriebszugehörigkeit zurückblicken kann, sind längere Kündigungsfristen als die Grundkündigungsfrist einzuhalten:

- ➔ 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

Berücksichtigt wird dabei die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers **nach Vollendung seines 25. Lebensjahres**. Es zählt auch eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens.

Von dieser Regelung unberührt ist die Kündigung durch den Arbeitnehmer: Er hat sich nur an die Grundkündigungsfrist oder die vereinbarte Kündigungsfrist zu halten.

Hinweis

Längere Kündigungsfristen können auch einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden. Dabei gilt: der Arbeitnehmer darf **keine längeren** Kündigungsfristen als der Arbeitgeber haben, während dies umgekehrt möglich ist. In der Praxis einigt man sich häufig auf gleich lange Kündigungsfristen.

Was ist, wenn eine Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde?

Die Kündigung ist dann nicht absolut unwirksam. Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt vielmehr im Zweifel als Kündigung zum nächsten zulässigen Termin.

2. Die fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung, die in § 626 BGB geregelt ist, beendet ein Arbeitsverhältnis ohne Beachtung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen. Entscheidend für die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung ist - was in der Praxis nicht selten verkannt wird -, dass es nicht um eine Weiterbeschäftigung auf Dauer geht, sondern nur darum, ob bis zum Ende der Kündigungsfrist, also in der Regel nur für wenige Wochen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden nicht mehr zumutbar ist. Eine Kündigung, die schon als ordentliche Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht sozial gerechtfertigt ist, kann nie als fristlose Kündigung wirksam sein.

Die fristlose 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.

Fristlos kündigen können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Dafür muss es „wichtige“ Gründe geben. Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündi-

gung ist jeder Grund, der dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Dabei darf das Verhalten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers nicht isoliert betrachtet werden, sondern nur im Zusammenhang mit der bisherigen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses und den gesamten Umständen des Einzelfalls. Absolute Gründe für eine fristlose Kündigung, wie sie früher im Handelsgesetzbuch und in der Gewerbeordnung vorgesehen waren, gibt es nicht mehr, weil es stets auf die besonderen Umstände des Einzelfalls ankommt. Wohl aber sind die früheren gesetzlichen Gründe nach wie vor in der Regel geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber abzugeben:

- ➔ beharrliche Arbeitsverweigerung,
- ➔ Anstellungsbetrug,
- ➔ dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit,
- ➔ grobe Verletzung der Treupflicht,
- ➔ Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot.

Für die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer waren früher gesetzlich vorgesehen und werden von der Rechtsprechung auch heute noch anerkannt - wenn auch stets nur unter Berücksichtigung des gesamten Einzelfalls:

- ➔ Verweigerung des Lohns oder Gehalts,
- ➔ Tätlichkeiten,
- ➔ erhebliche Ehrverletzungen,
- ➔ dauernde Arbeitsunfähigkeit.

Der Gesetzgeber fordert vor einer fristlosen Kündigung stets eine umfassende **Interessenabwägung** - die Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis nicht doch bis Ende der ordentlichen Kündigungsfrist fortgeführt werden sollte. Zu berücksichtigen ist stets die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Hinweis

Wie bei ordentlichen ist auch bei fristlosen Kündigungen eine Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen zu erheben - wenn der Arbeitnehmer die Kündigung für unwirksam hält. Im Gerichtsprozess hat der Arbeitgeber die Kündigung zu rechtfertigen, er muss die Gründe beweisen.

Alle anderen arbeitsrechtlichen Schritte wie eine Abmahnung oder auch eine Versetzung sollten einer fristlosen Kündigung vorangegangen sein. Zu prüfen ist zudem, ob nicht eine Änderungskündigung möglich ist (siehe Kündigungsschutzgesetz).

Eine fristlose Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn ein Arbeitgeber dem Gekündigten auch eine andere Arbeit hätte zuweisen können - das Einverständnis des Arbeitnehmers vorausgesetzt. Meist erscheint eine weitere Zusammenarbeit aber überhaupt nicht mehr zumutbar, deshalb spielt diese Möglichkeit in der Praxis eine untergeordnete Rolle.

Hinweis

In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser vor jeder Kündigung durch einen Arbeitgeber gehört werden.

Die fristlose Kündigung ist die letzte unausweichliche Maßnahme für den Kündigungsberechtigten. Er hat die Tatsachen im Streitfall zu beweisen, auf die sich eine fristlose Kündigung stützt.

Anhang I

12. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852)

(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 Dienstort 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 soziale Gesichtspunkte 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. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. 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, welche sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

§ 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 ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der 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 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 Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
- (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) Über den Antrag entscheidet die Kammer durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 6 Verlängerte Anrufungsfrist. Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 7 Wirksamwerden der Kündigung. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, 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 Arbeitslosenhilfe 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 Verhältnis zu sonstigen 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; die Vorschriften des § 9 Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.
- (2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 5 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 6 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.
- (3) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts 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, so weit diese zur selbständigen 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, dem Arbeitsamt 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 der Arbeitsverhältnisse 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 dem Arbeitsamt 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 dem Arbeitsamt 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 Entscheidungen 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, so weit diese zur selbständigen 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 beim Arbeitsamt nur mit dessen Zustimmung

wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

- (2) Das Arbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
- (3) (aufgehoben)
- (4) So weit 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 das Landesarbeitsamt 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 des Arbeitsamtes

(in dieser Darstellung nicht enthalten)

§ 21 Entscheidungen der Hauptstelle der Bundesanstalt 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 Sozialgesetz-

buch gefördert wird. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 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 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 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, so weit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

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

(in dieser Darstellung nicht enthalten)

Anhang II

§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch

(Kündigungsfristengesetz)

- (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.

- (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;
 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

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch

Fristlose Kündigung

- (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.

Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
Referat: Information, Publikation, Redaktion
Postfach 500
53105 Bonn

Stand: Januar 2002

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr. A 163

Telefon: 01 80/5 15 15 10 (0,24 DM/Min. - ab 1.1.2002 0,12 EUR/Min.)

Telefax: 01 80/5 15 15 11 (0,24 DM/Min. - ab 1.1.2002 0,12 EUR/Min.)

Schriftlich: an Herausgeber

E-Mail: info@bma.bund.de

Internet: <http://www.bma.bund.de>

Konzeption: Dr. Dieter Piel

Satztechnische
Überarbeitung: Grafischer Bereich des BMA

Druck: