



Die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In Deutschland werden jährlich Tausende Arbeitsverträge geschlossen. Nicht immer stellt sich dabei die arbeitgeberseitig getroffene Entscheidung für einen bestimmten Bewerber als die richtige Entscheidung heraus. In einem solchen Fall stellt sich dann relativ schnell die Frage, wie und wann das Arbeitsverhältnis mit bestimmten Mitarbeitern schnellstmöglich und rechtssicher beendet werden kann.

Maike Ludewig, Rechtsanwältin, Jöhnke & Reichow
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann dabei auf unterschiedlichste Wege erfolgen. In Betracht kommen zunächst die ordentliche und die außerordentliche Kündigung. Die außerordentliche Kündigung erfordert zwingend das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit der ordentlichen Kündigung hingegen kann das Arbeitsverhältnis aus verschiedenen Gründen beendet werden. Mit dieser Beendigungsmöglichkeit und einem Einblick in den Kündigungsschutzprozess beschäftigt sich der vorliegende Artikel.

Die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung

Eine Kündigung kann bereits aus formalen Gründen unwirksam sein. Dies ist beispielsweise dann der Fall, sofern das Schriftformerfordernis nicht gewahrt wurde. Zudem muss die Unterschrift eigenhändig vom Aussteller stammen.

Ferner müssen natürlich die jeweiligen Kündigungsfristen beachtet werden. Grundlegende Regelungen hierzu finden

sich in § 622 BGB. Arbeits- oder tarifvertraglich können jedoch auch abweichende Regelungen getroffen worden sein.

Sollte im Unternehmen ein Betriebsrat bestehen, so ist dieser vor Ausspruch der Kündigung entsprechend anzuhören. Bereits diese auszugsweise dargestellten formalen Voraussetzungen müssen zwingend eingehalten werden, damit die Kündigung nicht bereits aufgrund formeller Mängel unwirksam ist.

Die ordentliche Kündigung

Neben dem besonderen Kündigungsschutz, welchem beispielsweise schwangere und schwerbehinderte Personen unterliegen, können ab einer bestimmten Unternehmensgröße auch weitere Mitarbeiter einem Kündigungsschutz unterliegen.

Voraussetzung dafür ist, dass sich der jeweilige Mitarbeiter bereits für mindestens 6 Monate im Unternehmen befindet und das Unternehmen mehr als 5 beziehungsweise mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt.

In diesen Fällen greifen die Regelungen des KSchG auch für diese Mitarbeiter. Sollte dies der Fall sein, so muss eine

seitens des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

„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 einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist“ (§ 1 Abs. 2 KSchG). In Betracht kommen deshalb drei Kündigungsgründe, welche nun kurz dargestellt werden sollen:

Die verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist dann möglich, sofern der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten erheblich und grundsätzlich auch schuldhaft verletzt hat. Die Fortführung des Arbeitsverhältnisses darf dem Arbeitgeber nicht weiter zumutbar sein.

Die Kündigung muss zudem verhältnismäßig sein. Oftmals stellt eine vorherige Abmahnung des vertragswidrigen Verhaltens ein milderes Mittel dar, sodass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ohne vorherige Abmahnung zu verneinen wäre.

Allerdings kann der Ausspruch einer Abmahnung in bestimmten Fällen auch entbehrlich sein. Oftmals entscheiden hier jedoch die Umstände des jeweiligen Einzelfalls.

Die personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung setzt voraus, dass ein Kündigungsgrund in der Person des Mitarbeiters vorliegt, also die persönlichen Eigenschaften oder Verhältnisse des Arbeitnehmers. Hierzu zählt auch die „krankheitsbedingte“ Kündigung.

Erforderlich für die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung ist, dass im Rahmen der Interessenabwägung die Arbeitgeberinteressen überwiegen, keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht und die Prognose hinsichtlich der persönlichen Eigenschaften oder Verhältnisse des Arbeitnehmers für seine Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses negativ ist.

Die betriebsbedingte Kündigung

Die betriebsbedingte Kündigung ist dann sozial gerechtfertigt, sofern eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Erfordernissen nicht mehr möglich ist. Voraussetzung hierfür ist zunächst, dass der betroffene

Arbeitsplatz ersatzlos weggefallen ist. Ferner muss der jeweilige Arbeitnehmer ordnungsgemäß ausgewählt worden sein.

Im Rahmen der hier durchzuführenden Sozialauswahl muss dieser der am wenigstens sozial schützenswerte gewesen sein.

Der Kündigungsschutzprozess

Sollte der Arbeitnehmer die erhaltene Kündigung sodann angreifen wollen, so muss er innerhalb einer Frist von 3 Wochen vor dem zuständigen Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage erheben. Diese Frist ist zwingend zu beachten.

Gemäß den Regelungen des ArbGG findet in der ersten Instanz des arbeitsrechtlichen Verfahrens keine Kostenerstattung statt. Dies hat zur Folge, dass hier jede Partei ihre eigenen Kosten, inklusive Rechtsanwaltskosten, zu tragen hat. Eine Erstattung durch die unterliegende Partei erfolgt nicht.

Um arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu vermeiden, sollte bereits bei Ausspruch der Kündigung darauf geachtet werden, dass diese in formeller und materieller Hinsicht rechtmäßig erfolgt. Alternativ kann immer auch versucht werden, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu treffen. Dadurch können häufig auch Gerichtsverfahren vermieden werden.

[Jöhnke & Reichow Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB](#), Mail: info@joehnke-reichow.de

Bilder: (1) © Andrey Popov / fotolia.com (2) © Jöhnke & Reichow Rechtsanwälte (3) © experten-netzwerk GmbH

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4945865/die-ordentliche-beendigung-des-arbeitsverhaeltnisses/>