

Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Checkliste

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen ist immer ein aktuelles Thema, vor allem auch in Zeiten konjunktureller Schwäche. Die nachfolgende Checkliste soll eine Richtschnur für den Fall des Erhaltes eines Kündigungsschreibens darstellen. Es versteht sich, dass die nachfolgenden Ausführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben können. Es empfiehlt sich stets dringend und für jeden Einzelfall eine erhaltene Kündigung durch einen geeigneten Rechtsanwalt überprüfen zu lassen. Schematische Darstellungen verbieten sich bereits im Hinblick auf die mögliche Vielgestaltigkeit einzelner Arbeitsverhältnisse.

Zugang einer schriftlichen Kündigung?

Das Gesetz schreibt vor, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich schriftlich erfolgen kann. Dies bedeutet, dass das Kündigungsschreiben eigenhändig durch Namensunterschrift oder durch notariell beglaubigtes Handzeichen unterzeichnet werden muss. In eben dieser Form muss das Kündigungsschreiben dem Kündigungsempfänger zugehen. Das Schriftformerfordernis erfülle nicht die Unterzeichnung mit einer Paraphe, Übermittlung per Telefax, erst recht nicht per Computerfax oder E-Mail, per Telegramm, per SMS oder durch Übermittlung über ein Intranet.

Wann war der Zugang der schriftlichen Kündigung?

Vom Zugang der schriftlichen Kündigung an rechnet sich die unbedingt zu beachtende Klagefrist beim Arbeitsgericht. Diese beträgt regelmäßig 3 Wochen, gerechnet vom Zugang bzw. Erhalt des Kündigungsschreibens. Sollte diese Frist versäumt werden, so wäre es (von wenigen Ausnahmen abgesehen) grundsätzlich nicht mehr möglich, die Unwirksamkeit einer Kündigung arbeitsgerichtlich geltend zu machen.

Liegt eine ordentliche oder außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor/ist die Kündigungsfrist eingehalten?

Es ist zu prüfen, welche Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber einzuhalten ist. Dieser kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder ggf. dem Gesetz ergeben. Die Kündigungsfrist ist in jedem Falle einzuhalten, auch unterstellt, die Kündigung wäre im Übrigen materiell wirksam. Auch die arbeitsgerichtliche Geltendmachung der Nichteinhaltung einer geltenden Kündigungsfrist muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens erfolgen.

Ist das Kündigungsschutzgesetz auf das betroffene Arbeitsverhältnis anzuwenden?

Im wesentliche bestehen zwei Voraussetzungen zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Zum einen muss das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden haben. Zum anderen gilt das Gesetz nur für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sofern das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen wurde. Begann das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2003 wäre hierauf noch die alte Rechtslage dahingehend anzuwenden, dass das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben und Verwaltungen Anwendung findet, in denen in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Ist die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes festgestellt, stellt sich die Frage, ob das Arbeitsverhältnis aus personenbedingten, betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wurde.

Ist für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung eine ordnungsgemäße Sozialauswahl erfolgt?

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung zu berücksichtigen. Hält er sich hieran nicht oder nicht in ausreichendem Maße, so wäre die Kündigung bereits aus diesem Grunde sozial ungerechtfertigt.

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat? Ist dieser Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung angehört worden?

Ist im betroffenen Betrieb ein Betriebsrat vorhanden, so muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer jeden Kündigung den Betriebsrat anhören. Die ordnungsgemäße Erfüllung dieser Pflicht ist für jeden Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung. Eine Kündigung ohne ordnungsgemäße Anhörung ist stets unwirksam. So muss die notwendige Betriebsratsanhörung unter anderem konkrete Tatsachen beinhalten, welche Grundlage des Kündigungsentschlusses des Arbeitgebers waren. Lediglich schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnungen des Kündigungsgrundes reichen nicht aus. Die

Gründe einer möglichen Unwirksamkeit einer tatsächlich durchgeführten Betriebsratsanhörung sind vielgestaltig und können hier aus diesem Grund nicht im Einzelnen aufgeführt werden. In jedem Einzelfalle ist daher stets ein erhöhtes Augenmerk auf die Notwendigkeit und die hieraus folgende Art und Weise einer notwendigen Betriebsratsanhörung zu richten.

Wie war die Reaktion des Betriebsrates? Hat dieser der Kündigung widersprochen oder der Kündigung zugestimmt?

Der Widerspruch des Betriebsrates im Rahmen einer entsprechenden Anhörung durch den Arbeitgeber hat unter anderem gemäß § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes zur Folge, dass der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss einer notwendigerweise erhobenen Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen muss.

Liegt ein besonderer Kündigungsschutztatbestand vor?

Aus verschiedenen Rechtsgrundlagen kann sich die Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung ergeben. So bedarf gemäß § 85 SGB IX die Kündigung eines schwer behinderten Menschen (Grad der Behinderung von wenigstens 50 %) durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Kündigung eines Mitgliedes eines Betriebsrates ist gemäß § 15 Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich unzulässig. Ausgenommen hiervon ist ggf. die vorliegende Möglichkeit des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Darüber hinaus bedarf die Kündigung einer Schwangeren der vorherigen Zustimmung der zuständigen Behörde (in Hessen das Regierungspräsidium in Darmstadt sowie für Baden-Württemberg das entsprechende Gewerbeaufsichtsamt).

Kommt sonstiger besonderer Kündigungsschutz in Betracht?

Ein solcher ist etwa möglich bei der Ausübung bestimmter parlamentarischer Ämter oder aufgrund entsprechender Regelung in Tarifverträgen. Auch hier verbietet sich eine schematische Darstellung. Der Einzelfall ist jeweils auf die große Palette besonderer Kündigungsschutztatbestände zu überprüfen.

Für den Fall einer verhaltensbedingten Kündigung ist vor Zugang des Kündigungsschreibens eine Abmahnung erfolgt? Liegt auch tatsächlich eine Abmahnung im Rechtssinne vor?

Die Arbeitsgerichte verlangen grundsätzlich vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung, dass (von Ausnahmen abgesehen) eine Abmahnung des vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers erfolgt. Eine solche Abmahnung im Rechtssinne liegt unter anderem nur dann vor, wenn durch die Abmahnung der behauptete Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten hinreichend konkret bezeichnet ist und dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen geführt wird, dass für den Fall der Wiederholung dieses arbeitsvertragswidrigen Verhaltens die Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Auch für den Fall, dass vor Zugang einer verhaltensbedingten Kündigung eine einschlägige Abmahnung erfolgt ist, heißt dies noch nicht zwangsläufig, dass die Kündigung in jedem Falle materiell wirksam ist. Neben den formellen Anforderungen an eine jede Abmahnung kommt beispielsweise in Betracht, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine weitere einschlägige Abmahnung aussprechen muss.

Liegt eine personenbedingte Kündigung vor?

Als Hauptgrund einer personenbedingten Kündigung kommt beispielsweise die so genannte krankheitsbedingte Kündigung in Betracht. An eine solche werden durch die Rechtsprechung höchste Anforderungen gestellt, sei es, dass es sich um häufige Kurzerkrankungen oder um eine einzelne lang andauernde Erkrankung handelt. In diesem Zusammenhang ist auch insbesondere wiederum für jeden Einzelfall die tatsächliche Motivlage des Arbeitgebers für den Ausspruch seiner Kündigung zu berücksichtigen.

Was sind die wirtschaftlichen Folgen bei Akzeptanz einer arbeitgeberseitigen Kündigung?

Insbesondere im Falle einer berechtigten außerordentlichen, fristlosen oder verhaltensbedingten Kündigung kommt eine Sperrfrist durch die Bundesagentur für Arbeit und für den Fall des Antrages auf Zahlung von Arbeitslosengeld in Betracht bzw. ist obligatorisch. Häufig lässt sich im Falle einer solchen Kündigung die Sperrfrist durch die Bundesagentur für Arbeit dadurch abwenden, dass in der zunächst stattfindenden Güteverhandlung ein Vergleich dahingehend erzielt wird, dass der

Arbeitgeber seine mit der Kündigung erhobenen Vorwürfe nicht länger aufrecht erhält und die Parteien sich darüber einig sind, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich betriebsbedingt bzw. betrieblich veranlasst war.

Bei der Frage der wirtschaftlichen Folgen einer Kündigung sind insbesondere auch die Kosten eines Kündigungsschutzprozesses zu beachten. Hier besteht im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Besonderheit, dass der Arbeitnehmer insofern geschützt ist, als er auch für den Fall, dass er seinen Prozess verliert, lediglich die Kosten seines Prozessbevollmächtigten bzw. ggf. Gerichtskosten zu zahlen hat. In keinem Falle wird der Arbeitnehmer für die erste Instanz mit Kosten des Prozessgegners belastet. In Kenntnis der tatsächlichen Bruttomonatsvergütung des Arbeitnehmers kann ein beauftragter Rechtsanwalt die Kosten eines gerichtlichen Verfahrens kalkulieren. Hierzu gehört insbesondere auch die Frage, ob neben dem Kündigungsschutzantrag auch weitere Anträge erforderlich sind. Diese können sich beispielsweise dadurch ergeben, dass noch Urlaubsansprüche bestehen, ein Zeugnisanspruch geltend zu machen ist oder möglicherweise noch Lohnansprüche bestehen. Auch auf solche möglichen weiteren Ansprüche und hieraus folgende gerichtliche Anträge ist in jeder Einzelfall zu überprüfen.

Besteht für mögliche weitere Ansprüche (neben der gerichtlichen Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung) eine Ausschlussfrist?

Eine solche Ausschlussfrist kann sich insbesondere aus dem Arbeitsvertrag bzw. aus einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag ergeben. Eine solche Ausschlussfrist ist stets vorsorglich zu beachten, wenn auch unter Umständen die Unwirksamkeit einer solchen Ausschlussfrist beispielsweise durch Vereinbarung einer zu kurzen Verfallfrist möglich ist. Sollte eine solche Ausschlussfrist wirksam durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbart sein und die Frist ungenutzt verstreichen, so bestünde hiernach keine Möglichkeit mehr, ggf. noch vorhandene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese von der Verfallklausel erfasst werden, geltend zu machen.

Ist bei Zugang einer schriftlichen Kündigung bereits eine entsprechende Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgt?

Das Gesetz verlangt, dass sich der betroffene Arbeitnehmer unverzüglich nach Zugang einer Kündigung bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit „arbeitsuchend“ melden muss. Dies gilt unabhängig von der Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Hierdurch soll der Bundesagentur für Arbeit bereits frühzeitig die Möglichkeit gegeben werden, den betroffenen Arbeitnehmer ggf. in ein weiteres Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Meldet sich der gekündigte Arbeitnehmer nicht rechtzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit, so wird sein Leistungsanspruch ggf. gemindert, wobei sich die Minderung nach der Anzahl der Tage richtet, um die die Meldung verspätet bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgte.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass es eine Vielzahl von Regelungen, Rechtsgrundlagen und Rechtsprechung gibt, deren Anwendbarkeit stets aus der Art der einschlägigen Kündigung resultiert. Ein einheitliches „Arbeitsgesetzbuch“ ist auf absehbare Zeit nicht zu erwarten, so dass unverzüglich nach Zugang eines Kündigungsschreibens die Überprüfung der Kündigung durch einen schwerpunktmäßig im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt erfolgen sollte, um für sämtliche „Eventualitäten“ gerüstet zu sein.

Rechtsanwalt Volker Rohr
Liebigstr. 2
64646 Heppenheim