



Die Kündigung - allgemeine Informationen

Definition der Kündigung:

Jedes Vertragsverhältnis, das auf Dauer abgeschlossen ist, kann in aller Regel durch die einseitige Erklärung eines Vertragspartners beendet werden: durch Ausspruch der Kündigung.

Sind die im Einzelfall nach Gesetz, Tarifvertrag oder Vertrag einzuhaltenden besonderen rechtlichen Voraussetzungen erfüllt, führt die Kündigung zur Beendigung des Arbeitsvertrages, und zwar auch dann, wenn die andere Vertragspartei damit nicht einverstanden ist. Die rechtsgestaltende Wirkung der Kündigung tritt - sofern diese rechtlich wirksam erklärt wurde – also ein, wenn sie der anderen Partei des Vertrages nur zugeht.

Die Kündigung ist demgemäß eine **einseitige**, empfangsbedürftige Willenserklärung.

(Wenn hingegen beide Vertragspartner zusammen beschließen, das Vertragsverhältnis ändern oder ganz aufzuheben, handelt es sich um einen Abänderungsvertrag oder einen Aufhebungsvertrag - dafür sind stets vertragliche Erklärungen beider Partner erforderlich.)

Bei der **ordentlichen Kündigung** ist im Grundsatz nur die zu beachtende Frist einzuhalten - ansonsten kann sich der Kündigende nach seinem Belieben vom Vertrag lösen; zu den Besonderheiten im Arbeitsrecht folgen unter dem Stichwort **Kündigungsschutz** weitere Informationen.

Bei der **außerordentlichen Kündigung** hingegen wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten. Damit dies rechtlich zulässig ist, benötigt der Kündigende einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB. Erforderlich ist ein Anlass, der von der Rechtsprechung als so schwerwiegend angesehen wird, dass dem Kündigenden die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zumutbar erscheint. In den meisten Fällen sind außerordentliche Kündigungen demgemäß gleichzeitig auch **fristlose** Kündigungen; in besonders gelagerten Fällen kann das Arbeitsverhältnis aber auch unter einer außerordentlichen Kündigung nur mit einer Auslauffrist ausgesprochen werden.



Rücknahme einer Kündigung:

Wegen der Rechtsnatur der Kündigung - einseitige, nur empfangsbedürftige Willenserklärung - tritt wie oben beschrieben deren Wirkung ein, wenn sie ausgesprochen (= der anderen Vertragspartei zugegangen) ist. Der Kündigende kann diesen Vorgang einseitig in Gang setzen - ist die Kündigung aber zugegangen, lässt sich dieser Zugang nicht nachträglich einseitig ungeschehen machen.

Der Kündigende kann also nicht einseitig erklären, er nehme die Kündigung "zurück".

Will der Kündigende die Wirkungen der Kündigung beseitigen, schlägt er mit der entsprechenden Erklärung dem Kündigungsempfänger vor, das Vertragsverhältnis zu den alten Bedingungen weiterzuführen - rechtlich unterbreitet er damit dem Kündigungsempfänger ein Vertragsangebot. Der Kündigungsempfänger ist frei in seiner Entscheidung, ob er dieses Angebot annehmen will oder nicht.

Kündigungsfrist:

Die bei einer ordentlichen Kündigung einzuhaltende Kündigungsfrist ergibt sich aus dem einzelnen Arbeitsvertrag, einem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem Gesetz. Durch die Kündigungsfrist wird die Ablaufperiode definiert, die zwischen Zugang der Kündigungserklärung und dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu liegen hat.

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bestehen sämtliche Regelungen des Arbeitsverhältnisses noch fort, der Arbeitnehmer schuldet noch seine Arbeitsleistung und im Gegenzug der Arbeitgeber die Zahlung der Vergütung.

Formalien der Kündigung:

- äußere Form der Erklärung:

Nach § 623 BGB bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses **immer der Schriftform**.

Die Schriftform ist nur dann eingehalten, wenn die Kündigungserklärung in einer Urkunde niedergelegt und durch Unterschrift des Kündigenden unterzeichnet ist.

Eine Kündigungserklärung, die nicht schriftlich abgegeben ist, ist nichtig, weil sie der gesetzlichen gebotenen Form nicht entspricht, § 125 Satz 1 BGB. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist also einfach unwirksam.



- Person des Kündigenden:

Kündigt der Arbeitnehmer, so wird er in der Regel selbst die Kündigung unterzeichnen.

Der Arbeitgeber hingegen hat, gerade in größeren Betrieben, häufig Mitarbeiter, die Teilbereiche der Kompetenz übernommen haben. Hier heißt es, sehr genau darauf zu achten, von wem die Kündigungserklärung unterzeichnet ist und zu überprüfen, ob die unterzeichnende Person tatsächlich vom Arbeitgeber bevollmächtigt wurde, derartige Erklärungen abzugeben. Eine Bevollmächtigung kann sich ergeben aus der Stellung im Betrieb - zum Beispiel als Personalleiter - oder durch eine zu besonderer Urkunde erteilten Einzelvollmacht. Hat die unterzeichnende Person diese Vollmacht nicht oder bestehen Zweifel daran, heißt es für den Empfänger der Kündigung, schnell zu handeln: die Kündigung sollte in diesem Falle schnellstmöglich ("unverzüglich") wegen fehlender Vollmacht zurückgewiesen werden.

Wenn sich aber der Kündigungsempfänger nicht in der beschriebenen Weise **sofort** wehrt, kommt es später auf die tatsächlich fehlende Vollmacht nicht (mehr) an.

- inhaltlich: Begründung der Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf für ihre Wirksamkeit keiner Begründung. Eine Kündigung ist also, wenn die anderen Voraussetzungen eingehalten sind, wirksam, auch wenn der Kündigende mit keinem Wort seine Entscheidung begründet.

Auf Verlangen des Kündigungsempfängers (also später, nach Zugang der Kündigung) muss der Kündigende aber seine Gründe mitteilen, wenn

- es sich um eine außerordentliche Kündigung handelt; dies ergibt sich aus § 626 Abs. 2 BGB;
- der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis gekündigt hat, der Arbeitnehmer Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt und rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhebt - unterlässt der Arbeitgeber es, im Rechtsstreit eine Begründung darzulegen, die die ausgesprochene Kündigung trägt, so wird die Kündigungsschutzklage erfolgreich sein;
- auch schon vor der Erhebung der Kündigungsschutzklage ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet, diesem die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Änderungskündigung:

Die Kündigung, von der bisher die Rede war, beendet ein Arbeitsverhältnis; sie wird deswegen auch als Beendigungskündigung bezeichnet. Die Beendigungskündigung hat *eine einzige* Zielrichtung: die Beendigung des Vertragsverhältnisses.



Die Änderungskündigung hat demgegenüber *zwei* Aspekte:

- zum einen erklärt der Kündigende, dass er das Vertragsverhältnis in der bisherigen Form nicht fortführen will (Kündigung);
- gleichzeitig erklärte der Kündigende aber auch, dass er bereit ist, das Vertragsverhältnis zu anderen Bedingungen (die für den Empfänger der Kündigung in der Regel schlechtere Bedingungen sind) fortzusetzen (Vertragsangebot).

In der Regel ist es der Arbeitgeber, der eine Änderungskündigung ausspricht. Die Erklärung der Kündigung ist auch hier einseitig empfangsbedürftig - diese Seite liegt allein im Willensbereich des Kündigenden.

Der Empfänger der Kündigung kann hingegen für sich selbst entscheiden, ob er das Vertragsangebot annehmen will oder nicht.

Grundsätzlich unzulässige Kündigungen:

- Kündigung von Teilen des Arbeitsvertrages:

In wirtschaftlich schlechten Zeiten möchten Arbeitgeber versuchen, durch einseitige Erklärung vertragliche Vereinbarungen, die mit zu hohen Kosten verbunden sind, zu kündigen. Zu denken ist dabei insbesondere an Sonderleistungen wie z. B. Gratifikationen. Der Arbeitnehmer soll einerseits dieselbe Arbeitsleistung erbringen, andererseits soll die vertraglich vereinbarte Gratifikation zukünftig nicht mehr gezahlt werden.

Rechtlich sind derartige Teilkündigungen **unzulässig**.

Das erstrebte Ziel kann der Arbeitgeber nur durch eine einvernehmliche Änderungsvereinbarung erreichen; gelingt ihm dies nicht und ist ihm an der gewünschten Änderung sehr gelegen, wird er eine Änderungskündigung erklären.

- Bedingte Kündigungen:

Eine Bedingung im rechtlichen Sinn ist ein in der Zukunft liegendes Ereignis, von dem man heute noch nicht weiß, ob es wirklich eintreten wird. Denkbar ist, eine Kündigung heute auszusprechen, für den Fall der irgendwann in der Zukunft eine bestimmte Bedingung - zum Beispiel ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers - eintritt.

Bedingte Kündigungen sind **unzulässig**, weil sie viel zu unbestimmt sind - der Empfänger der Kündigung weiß nicht sicher, ob bzw. wann die Bedingung eingetreten und die Kündigung wirksam geworden ist.



Kündigungsschutz:

- Grundsatz: Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers

Wie oben bereits ausgeführt, muss der Kündigende bei einer ordentlichen Kündigung lediglich die jeweils einschlägige Kündigungsfrist beachten, die sich aus dem Gesetz, dem einzelnen Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben kann. Ansonsten ist er in seiner Entschließung frei. Der Arbeitnehmer braucht für die ordentliche Kündigung keine aner kennenswerten Gründe irgendwelcher Art.

Ausnahme: wenn es sich um **befristetes Arbeitsverhältnis** handelt, kann auch der Arbeitnehmer dieses Arbeitsverhältnis nicht "einfach" ordentlich kündigen (sondern muss den Ablauf der Befristungsdauer abwarten) - es sei denn, im Einzelvertrag oder im einschlägigen Tarifvertrag ist ausnahmsweise die ordentliche Kündigung vor Ablauf der Befristungsdauer für zulässig erklärt.

- Rechtliche Schranken für die Kündigung durch den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber steht nicht in der Freiheit, das Arbeitsverhältnis ohne weiteres und nur unter Beachtung der einschlägigen Kündigungsfristen beenden zu können; vielmehr ist stets zu prüfen, ob der jeweilige Arbeitnehmer durch die Regelungen über den allgemeinen oder den besonderen Kündigungsschutz vor einer wirksamen Kündigung bewahrt wird.

- - Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz

Wenn für das einzelne Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz gilt (ausführlich dazu in dem entsprechenden besonderen Abschnitt auf dieser Homepage), kann der Arbeitgeber nur dann wirksam kündigen, wenn die im Gesetz vorgesehenen, eine Kündigung rechtfertigenden Gründe vorliegen und nachgewiesen werden können:

- Gründe, die auf der Ebene des Betriebs entstanden sind, führen zu einer betriebsbedingten Kündigung
- Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, ermöglichen die verhaltensbedingte Kündigung
- Gründe in der Person des Arbeitnehmers können zur personenbedingten Kündigung führen (Beispiel: länger dauernde Erkrankung).



- - Sonderkündigungsschutz

Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern genießen aufgrund gesteigerter Schutzbedürftigkeit einen besonderen Schutz vor Kündigungen:

für Schwangere ergibt sich dies aus dem Mutterschutzgesetz,

für Eltern in Elternzeit aus dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

für Schwerbehinderte aus dem Sozialgesetzbuch IX,

für Mitglieder eines Betriebsrats aus §§ 15 Kündigungsschutzgesetz, 103 BetrVG,

für Auszubildende aus § 15 Berufsbildungsgesetz.

Auch den Arbeitnehmern, die einem Sonderkündigungsschutz unterliegen, kann von Seiten des Arbeitgebers gekündigt werden; es sind jedoch dabei besondere, in den jeweiligen einschlägigen Gesetzen geregelte Anforderungen zu erfüllen, bevor eine derartige Kündigung wirksam ausgesprochen werden kann.

Fristwahrung für die Kündigungsschutzklage

Ein Arbeitnehmer, der gegen eine Kündigung gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen will, sollte unbedingt auf die Einhaltung der gesetzlichen Dreiwochenfrist achten. **Nur** die Kündigungsschutzklage, die **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der (schriftlichen) Kündigungserklärung beim Arbeitnehmer zum Arbeitsgericht **eingereicht** wird, sichert zuverlässig die Rechte des Arbeitnehmers.

Die Kündigungserklärung ist zugegangen, wenn das entsprechende Schriftstück des Arbeitgebers entweder dem Arbeitnehmer tatsächlich ausgehändigt wird oder zumindest so in seinen Bereich gelangt, dass er es zur Kenntnis nehmen kann. Der Zugang der Erklärung ist zweifelsfrei gegeben, wenn die Kündigung dem Arbeitnehmer im Betrieb schriftlich überreicht wird.

Die Kündigung ist aber auch dann zugegangen, wenn sie in den privaten Briefkasten eingeworfen wird und nach dem üblichen Gang der Dinge vom Arbeitnehmer hätte zur Kenntnis genommen werden müssen. Beispiel: ein Kündigungsschreiben, das am Dienstag abend um 21:00 Uhr in den Hausbriefkasten eingeworfen wird, gilt am darauf folgenden Mittwoch vormittag als zugegangen, zu der Zeit, zu der üblicherweise die Briefpost eingeht.

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn der Arbeitnehmer für längere Zeit ortsabwesend ist, zum Beispiel wegen einer Kur von sechs Wochen. Wer befürchten muss, dass der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen könnte, sollte deswegen vorsorglich eine vertrauenswürdige Person bitten,



den Briefkasten regelmäßig zu leeren; diese Person sollte auch angewiesen werden, wie gegebenenfalls mit einer Kündigungserklärung verfahren werden soll (wenn möglich, vorher mit dem Rechtsanwalt klären).

Wer **unverhofft** nach Rückkehr aus dem vier-wöchigen Urlaub im Briefkasten eine Kündigung vorfindet, die während der ersten Urlaubswoche zugeht, hat zwar die Dreiwochenfrist versäumt, kann aber nachträgliche Zulassung der Klage beantragen (**unverzüglich** anwaltliche Hilfe suchen!).

In manchen Fällen will der Arbeitgeber ganz sicher gehen und lässt die Kündigung auf einem vermeintlich guten Weg zustellen: mit Einschreiben. Jedoch: der Zugang der Kündigungserklärung erfolgt in diesem Falle erst dann, wenn der Brief tatsächlich vom Postamt abgeholt wird (und nicht etwa an dem Tag, an dem die Benachrichtigung der Post über die notwendige Abholung im Briefkasten liegt). Unter Umständen kann dies eine wichtige Rolle spielen, wenn zum Beispiel eine Kündigung noch im Laufe des Monats März zugehen soll und die Benachrichtigung auch noch am 31.3. in den Briefkasten eingeworfen wird, der Brief aber erst am nächsten Tag - und damit im nächsten Monat! - von der Post abgeholt wird. (Dies hat im übrigen nicht nur Folgen für die Berechnung der Dreiwochenfrist der Kündigungsschutzklage, sondern möglicherweise auch einschneidende Folgen für die Berechnung der Kündigungsfrist.)

Für die Berechnung der Dreiwochenfrist sind also folgende Daten **unwichtig**:

- das Datum des Kündigungsschreibens
- der Tag des Einwurfs der Abholungsbenechtigung der Post in den Briefkasten
- das im Kündigungsschreiben genannte Datum für den Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

Wichtig für die Berechnung der Dreiwochenfrist sind

- der Tag der persönlichen Übergabe der Kündigung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer oder
- der Tag des Zugangs des Schreibens per Post wie oben näher beschrieben.

Ein Arbeitnehmer, der sich mit der Kündigungsschutzklage verteidigen will, sollte in einem derartigen Fall sogleich Beweismittel sichern (wer war Zeuge der Übergabe der Kündigung? Briefumschlag aufbewahren; Benachrichtigungsschein von der Post aufbewahren; Daten notieren!) und **schnellstmöglich** anwaltlichen Rat einholen.

Hinweis: Beachten Sie bitte in jedem Fall auch die gesonderten Ausführungen auf dieser Homepage zur **Kündigungsschutzklage!**