

Das neue Kündigungsschutzrecht

Seit Jahresbeginn gilt ein geändertes Kündigungsschutzgesetz – Folge 24 der Reihe „Arzt und Recht“

von Dirk Schulenburg*

Die Kündigung führt zu einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrages. Da diese meist mit existentiellen Folgen für den Arbeitnehmer verbunden ist, wird er vor „sozial ungerechtfertigten“ Kündigungen geschützt (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz – KSchG). Dem Arbeitgeber hingegen muss es möglich sein, einen Arbeitnehmer erforderlichenfalls zu entlassen. Der gesetzliche Kündigungsschutz bezweckt den Interessenausgleich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Kündigungsschutz

Dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegen alle Arbeitnehmer. Daneben gibt es noch den besonderen Kündigungsschutz für besonders schutzbedürftige Personen, zum Beispiel nach dem Mutterschutzgesetz, dem Berufsbildungsgesetz oder dem Sozialgesetzbuch – SGB IX - Schwerbehinderung.

Eine Kündigung kann ordentlich – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist – oder außerordentlich (fristlos) aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) erfolgen.

Befristete Arbeitsverträge können durch ordentliche Kündigung nur beendet werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart oder in einem Tarifvertrag vorgesehen ist (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Schriftform der Kündigung

Die Kündigung bedarf in jedem Fall der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Angabe der Kündigungsgründe

Die Kündigung ist – sofern nicht das KSchG Anwendung findet (§ 1 Abs. 3 KSchG) – nur ausnahmsweise zu begründen, wenn dies vertraglich – auch in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag – vorgesehen ist. Anders ist dies bei der fristlosen Kündigung. Hier sind die Kündigungsgründe auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Anwendungsbereich des KSchG

Das KSchG findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die am 31.12.2003 bestanden, wenn der Betrieb in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Bei Arbeitsverhältnissen, die am 1.1.2004 oder später begonnen haben, findet das KSchG Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Ausgenommen sind hierbei jeweils die Auszubildenden, sie werden nicht mitgezählt.

Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt, bei maximal 30 Stunden gilt der Faktor 0,75. Beschäftigte mit mehr als 30 Stunden zählen wie Vollzeiterkräfte. Erreicht der Betrieb die Mindestgröße, so greift der gesetzliche Kündigungsschutz, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat.

Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Das KSchG schützt den Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen. Eine Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers (hier ist zuvor eine erfolglose Abmahnung erforderlich) liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (z. B. Betriebsstilllegung).

Strenge Anforderungen stellt die Rechtsprechung an eine Kündigung wegen Krankheit. Hier muss es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handeln, die zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist eine „Sozialauswahl“ unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern erforderlich. Abzuwägen ist, welcher Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und der Schwerbehinderung von einem Verlust des Arbeitsplatzes am wenigsten hart betroffen ist. Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die Gründe für die getroffene Sozialauswahl mitzuteilen.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist eine „Sozialauswahl“ unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern erforderlich. Abzuwägen ist, welcher Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und der Schwerbehinderung von einem Verlust des Arbeitsplatzes am wenigsten hart betroffen ist. Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die Gründe für die getroffene Sozialauswahl mitzuteilen.

Verhältnismäßigkeit der Kündigung

Die Rechtsprechung verlangt zusätzlich bei allen Kündigungen die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Eine Kündigung kommt danach nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nicht an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes – gegebenenfalls

* Dr. iur. Dirk Schulenburg ist Justitiar der Ärztekammer Nordrhein.

zu anderen Vertragsbedingungen – weiterbeschäftigt werden kann.

Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung gerichtlich klagen (Kündigungsschutzklage). Die Klage muss innerhalb von drei Wochen seit Zugang der schriftlichen Kündigung bei dem zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden (§ 4 KSchG). Versäumt der Arbeitnehmer die Klagefrist, kann er innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der versäumten Frist einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage stellen (§ 5 KSchG). Wird die Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig erhoben, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam erfolgt.

Während der Dauer eines Kündigungsschutzprozesses muss der Arbeitnehmer in der Regel den Betrieb nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist verlassen.

Stellt das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Verliert der Arbeitnehmer den Prozess, ist die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist rechtswirksam. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall zur Entgeltnachzahlung verpflichtet.

Gesetzlicher Abfindungsanspruch

Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen (§ 1 a KSchG). Die Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Der Arbeitgeber muss aber in der Kündigung darauf hinweisen, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Gerichtliche Auflösung

Ein Abfindungsanspruch besteht auch, wenn der Arbeitnehmer frist-

gerecht Kündigungsschutzklage eingereicht hat, das Arbeitsgericht die soziale Rechtfertigung der Kündigung verneint und das Arbeitsverhältnis durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung nicht zumutbar ist (§ 9 KSchG).

Die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist insbesondere anzunehmen, wenn der Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigt wäre.

Die Abfindung kann in diesem Fall bis zu zwölf Monatsgehälter betragen (§ 10 KSchG). Ist der Arbeitnehmer 50 Jahre oder älter und war er mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt, kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdienste betragen. Ist er 55 Jahre oder älter und seit mindestens 20 Jahren im Betrieb, kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdienste betragen.

Meldung bei der Agentur für Arbeit

Seit dem 1.7.2003 muss sich ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verliert, unverzüglich nach Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit melden. Versäumt der Arbeitnehmer die Meldepflicht, mindert sich das Arbeitslosengeld.

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Sie gilt sowohl für die Kündigung des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit muss der Arbeitgeber für eine Kündigung längere Kündigungsfristen beachten. Sie betragen nach 2, 5, 8, 10, 12, 15 und 20 Jahren der Betriebszugehörigkeit entsprechend 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 Monate zum Monatsende. Berücksichtigt wird dabei nur die Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 25. Lebensjahres. Abweichende Kündigungsfristen können

im Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag vereinbart sein.

Innerhalb der Elternzeit muss bei einer Kündigung des Arbeitnehmers zum Ende der Elternzeit eine Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten werden (§ 19 Bundeserziehungsgeldgesetz). Der Arbeitgeber unterliegt während der Elternzeit einem Kündigungsverbot.

Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann sowohl durch den Arbeitnehmer wie den Arbeitgeber erfolgen. Sie setzt aber in jedem Fall einen wichtigen Grund und eine erfolglose Abmahnung voraus. Ein wichtiger Grund sind etwa strafbare Handlungen oder beharrliche Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Die fristlose Kündigung kann zudem nur innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen.

Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag zu geänderten Bedingungen an, liegt eine „Änderungskündigung“ vor (§ 2 KSchG). Der Arbeitnehmer kann die Änderungskündigung ablehnen, annehmen oder unter dem Vorbehalt annehmen, dass diese nicht sozial ungerechtfertigt ist. Die fehlende soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen vor dem Arbeitsgericht geltend machen, ansonsten erlischt der Vorbehalt. Lehnt der Arbeitnehmer die Änderungskündigung ab und stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt war, verliert der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz.

Leitende Angestellte

Für leitende Angestellte gelten die Bestimmungen des KSchG nur mit Einschränkungen. Leitende Angestellte im Sinne des KSchG sind Personen, die selbständig Arbeitnehmer einstellen oder entlassen können (§ 14 Abs. 2 KSchG).