

Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Mein Recht als Arbeitnehmer – Teil 2

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf, wie bereits in der letzten Kolumne ausgeführt, eines Grundes, wenn der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung mehr als sechs Monate beschäftigt ist und kein sog. Kleinbetrieb vorliegt. Das Arbeitsverhältnis kann nur einseitig beendet werden, wenn die Kündigung auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beruht.

Zu den personenbedingten Kündigungsgründen zählen solche, die auf die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, wie z.B. mangelnde körperliche oder geistige Eignung, unzureichende Kenntnisse und Fähigkeiten, fehlende Arbeits-erlaubnis oder Verbüßung einer Haftstrafe. Vor dem Ausspruch einer personenbedingten Kündigung ist stets zu prüfen, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung besteht. Kann dem betreffenden Arbeitnehmer, ggf. auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, ist in der Regel eine personenbedingte Kündigung nicht möglich.

Bei der verhaltensbedingten Kündigung ist der Grund für die Kündigung ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, das dem Arbeitgeber ein weiteres Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar macht. Als verhaltensbedingte Gründe kommen beispielsweise Arbeitsverweigerung, Beleidigung des Vorgesetzten oder des Arbeitgebers, Bummelei, Selbstbeurlaubung, d.h. eigenmächtiger Urlaubsantritt, oder Störung des Betriebsfriedens in Betracht. Bevor der Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung ausspricht, muss er den Arbeitnehmer wegen desselben bzw. eines gleichgelagerten Fehlverhaltens vorher abgemahnt haben. Mit der Abmahnung soll der Beschäftigte darauf hingewiesen werden, dass sein Fehlverhalten für die Zukunft nicht mehr hingenommen wird. Einer solchen bedarf es ausnahmsweise nicht bei Fehlleistungen, bei denen es für den Arbeitnehmer

ohne weiteres erkennbar war, dass diese nicht hingenommen werden können, wie beispielsweise Schlägerei mit Arbeitskollegen, Diebstahl, Betriebs-sabotage. Auch braucht der Arbeitgeber keine Abmahnung aussprechen, wenn sie nicht erfolversprechend ist, also der Arbeitnehmer eindeutig nicht gewillt ist, sich zukünftig vertragsgerecht zu verhalten.

Voraussetzung einer betriebsbedingten Kündigung ist, dass außerbetriebliche (z.B. Auftragsrückgang, Rohstoffmangel) oder innerbetriebliche Faktoren (Stilllegung des Betriebs oder von Betriebsteilen) den Wegfall eines oder mehreren Arbeitsplätze zur Folge haben und keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Die Kündigung muss im Interesse des Betriebs und der durch die Organisationsentscheidung bewirkten Änderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation dringend erforderlich sein. Daran fehlt es, wenn weniger einschneidende Maßnahmen wie Abbau von Überstunden, Einführung von Kurzarbeit für den Betrieb tragbar sind. Ein dringender betrieblicher Grund liegt auch nicht vor, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen freien gleichwertigen oder schlechteren Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Im Falle der betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchführen, d.h. er darf nur den Arbeitnehmer kündigen, der aufgrund des Verlusts seiner Arbeitsstelle die geringsten Nachteile zu erwarten hat. Die wichtigsten Grundkriterien für diese Sozialauswahl sind daher die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und Unterhaltsverpflichtungen.

Grundsätzlich gilt, dass eine Kündigung, die auf offensichtlicher Willkür beruht, im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam ist.