

Rundschreiben 08/2016

Thema: Ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus Arbeitgebersicht – Kündigungsgründe, Inhalt des Kündigungsschreibens – /Arbeitsrecht

1. Einleitung:

Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis, auf das das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist, nur kündigen, wenn er einen Kündigungsgrund hat. Zur Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, verweisen wir auf das Rundschreiben 05/2016. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist, dass das zu kündigende Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung **mindestens 6 Monate bestanden hat und im Betrieb des Arbeitgebers in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigt sind, § 23 Abs. 1, Satz 3 KSchG.

Neben der Frage, ob ein Kündigungsgrund gegeben ist, der die Kündigung rechtfertigt, wollen wir uns auch mit der Frage beschäftigen, welchen Inhalt das Kündigungsschreiben selbst haben soll (unabhängig von der Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist oder nicht).

2. Kündigungsgründe bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes:

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer ... ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist, § 1 Abs. 1 KSchG. 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, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist, § 1 Abs. 2, Satz 1 KSchG.

Das Gesetz eröffnet also Kündigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, auf die das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, bei personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen.

a) Personenbedingte Kündigung:

Eine personenbedingte Kündigung ist dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht mehr in der Lage ist, künftig seine geschuldete arbeitsvertragliche Verpflichtung zu erfüllen. Zudem müssen dadurch die betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers in unzumutbarer Weise beeinträchtigt werden. Da eine Kündigung immer nur das allerletzte Mittel (ultima ratio) sein kann, ist vorher zu prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann oder ob die Kündigung nicht durch andere Maßnahmen (behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes, Fortbildung etc.) vermieden werden kann.

Eine personenbedingte Kündigung kann unter anderem in Betracht kommen bei:

- Minderleistung
- Alkoholismus und Drogensucht
- Fehlende Erlaubnisse
- Druckkündigung
- Freiheitsstrafen
- Krankheiten
- etc.

Bei krankheitsbedingten Kündigungen ist zwischen häufigen Kurzerkrankungen und Langzeiterkrankungen zu unterscheiden. In jedem Falle muss ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt werden. Wurde es nicht durchgeführt, gilt folgendes: Der Arbeitgeber muss darlegen, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement objektiv nutzlos gewesen wäre. Dazu muss er umfassend und detailliert vortragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wäre und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können, warum also ein betriebliches Eingliederungsmanagement in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerliche Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten, BAG vom 13.05.2015, Az.: 2 AZR 565/14.

b) Verhaltensbedingte Kündigung:

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann auf Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers sowie auf sein dienstliches und außerdienstliches Verhalten gestützt werden. Es muss immer eine schuldhaftige Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegen.

Auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist immer eine Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen.

Auf Seiten des Arbeitnehmers sind unter anderem die Art, Schwere und Dauer der Pflichtverletzung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, das Bestehen von Unterhaltsverpflichtungen, aber auch eine Versetzungsmöglichkeit innerhalb des Betriebes zu berücksichtigen.

Auf Seiten des Arbeitgebers sind dessen Interessen an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb, die Wiederholungsfahr, die Schädigung seines Ansehens etc. zu berücksichtigen.

Grundsätzlich muss vor einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung eine erfolglose Abmahnung vorausgehen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann unter anderem in Betracht kommen bei:

- Beleidigung von Kollegen/Arbeitgeber
- Eigenmächtigen Urlaubs
- Privattelefonie/-internetnutzung
- Alkohol-/Drogenmissbrauch (nicht: Krankheit)
- Häufigem Zuspätkommen
- Weigerung, eine Arbeit auszuführen
- Sexueller Belästigung
- etc.

c) Betriebsbedingte Kündigung:

Eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und keine andere Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb des Arbeitgebers besteht und der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat.

Voraussetzung ist eine freie Unternehmerentscheidung, deren Umsetzung zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt.

Der Arbeitgeber kann wirtschaftliche, technische und organisatorische Entscheidungen treffen (Unternehmerentscheidung). Die Umsetzung dieser Unternehmerentscheidung kann den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben. Voraussetzung ist immer, dass die Entscheidung auch tatsächlich umgesetzt wurde.

Die Ursachen für eine solche Unternehmerentscheidung können im außerbetrieblichen oder aber auch im innerbetrieblichen Bereich liegen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung auf einen anderen -freien- Arbeitsplatz zu beschäftigen, erstreckt sich dabei grundsätzlich nicht auf Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb oder Betriebsteil des Unternehmens, BAG Urteil vom 24.09.2015, Az.: 2 AZR 3/14.

Schließlich muss eine ordnungsgemäße Sozialauswahl getroffen werden. Dabei sind die nachfolgenden Auswahlgesichtspunkte abschließend:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter des Arbeitnehmers
- Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

3. Kündigungsgründe außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes:

Wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist (weil das Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate gedauert hat oder im Betrieb des Arbeitgebers in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind), kann der Arbeitgeber ohne Kündigungsgrund kündigen. In Kleinbetrieben ist der Kündigungsschutz eingeschränkt. Der Arbeitnehmer wird nur vor willkürlichen Entscheidungen geschützt. Aber auch altersdiskriminierende Kündigungen können nach § 134 BGB i. V. m. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG unwirksam sein, BAG Urteil vom 23.07.2015, Az.: 6 AZR 457/14.

4. Inhalt des Kündigungsschreibens:

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie muss so bestimmt sein, dass der Arbeitnehmer Klarheit über die Absicht des Arbeitnehmers erhält. Dies bedeutet, dass dem Kündigungsschreiben auch der Zeitpunkt der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses entnommen werden können muss. Eine Kündigung „zum nächst zulässigen Termin“ ist möglich, wenn dem Arbeitnehmer die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist, BAG Urteil vom 20.01.2016, Az.: 6 AZR 782/14.

Es empfiehlt sich deshalb folgende Formulierung: „...kündige ich das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zum nächst zulässigen Termin, das ist der (Datum).“

Wenn der angegebene Endzeitpunkt (z.B. 31.07.2016) falsch ermittelt sein sollte, ergibt sich aus der vorausgehenden Formulierung, dass die Kündigung in jedem Fall zum nächst möglichen Termin wirken soll.

Im Kündigungsschreiben selbst sollten möglichst **keine** Kündigungsgründe genannt werden. Gesetzlich ist dies nicht geschuldet. Es kann sich allenfalls eine Verpflichtung zur Angabe der Kündigungsgründe aus einer tarifvertraglichen Verpflichtung ergeben oder aber bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung dann, wenn der Arbeitnehmer die Mitteilung der Kündigungsgründe verlangt, § 626 Abs. 2, Satz 3 BGB. Gerade auch im Kleinbetrieb sollten keine Kündigungsgründe genannt werden, um zu vermeiden, dass darauf eine Kündigungsschutzklage mit der Begründung, die Kündigung sei willkürlich erfolgt, gestützt wird.