

Ratgeber Kündigungsschutz

Mit der Kündigungsschutzklage wehrt sich der Arbeitnehmer gegen eine ausgesprochene Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht. Ohne Grund darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, insbesondere dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis schon 6 Monate besteht und mindestens 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind.

Bei Vorliegen eines besonderen Kündigungsschutzgrundes kann eine ordentliche Kündigung gänzlich ausgeschlossen sein, z. B. bei Schwangeren, Zivildienstleistenden, Schwerbehinderten ohne Zustimmung der Integrationsamtes.

Im Zweifel muss im Kündigungsschutzverfahren sofort gehandelt werden, es gilt eine 3-Wochen-Ausschlussfrist ab Zugang der Kündigung bis zur Klageerhebung. Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es sich um eine rechtmäßige Kündigung gehandelt hat.

Die Kündigung ist bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ungerechtfertigt, wenn kein hinreichender Grund vorliegt. Ein solcher Grund kann sein:

- **Personenbedingter Grund:** Der Arbeitnehmer hat die Fähigkeit und die Eignung verloren, die geschuldete Leistung ganz oder teilweise zu erbringen.
- **Verhaltensbedingter Grund:** Ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gibt Anlass zu einer Kündigung und dem Arbeitgeber ist aufgrund dessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist
- **Betriebsbedingter Grund:** Betriebliche Anforderungen erfordern eine Kündigung des Arbeitnehmers.

Hier ist jedoch eine Sozialauswahl durch den Arbeitgeber durchzuführen. Die Kündigung ist ungerechtfertigt, soweit ein weniger schutzbedürftiger Arbeitnehmer gekündigt hätte werden könne. Anhaltspunkte sind gemäß § 1 Abs. 3 KSchG Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, etc. Bei jeder Kündigung muss jedoch das Ultima-Ratio Prinzip berücksichtigt werden. Die Kündigung ist unwirksam, soweit nicht jedes andere mildere Mittel angewandt wurde, z. B. Abmahnungen.

Zudem sind jeweils die formellen Voraussetzungen (Schriftform, Stellvertretung, etc.) sowie die Kündigungsfristen (gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit) zu berücksichtigen.

Ist die Kündigung unwirksam, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung und Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. In einer Vielzahl aller Fälle ist jedoch das Arbeitsverhältnis nachhaltig gestört, so dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar ist. In diesen Fällen wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich unter Zahlung einer Abfindung beendet.

Hinsichtlich der Höhe der Abfindung ist auf den Einzelfall einzugehen, entscheidend ist insoweit die Beschäftigungsdauer, der bisherige Verdienst und die Erfolgsaussichten der Klage. Ausschlaggebend ist diesbezüglich eine fundierte Argumentation vor Gericht, die Höhe der Abfindung ist einzelfallabhängig.

Zu beachten ist, dass mit Aushändigung der Kündigung keinesfalls eine Verzichtserklärung unterschrieben werden sollte, mit der die Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen wird. Es bestehen jedoch auch insoweit rechtliche Möglichkeiten, diese Verzichtserklärung unwirksam werden zu lassen.

Fehlendes Wissen über die Möglichkeiten und die kurze Klagefrist sollten nicht zum Hindernis werden. Im Arbeitsrecht ist zudem die Berücksichtigung der neusten Rechtsprechung unerlässlich, um ein entsprechendes Ergebnis erreichen zu können. Ein Kündigungsschutzprozess sollte somit nicht ohne Anwalt geführt werden. Gerne prüfen wir im Vorfeld die Erfolgsaussichten und das entstehende Kostenrisiko.