

# Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Justus Frank

Düsseldorf | 19. Juni 2019

# Grundgedanken

---

## 1. Ein Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis

- Es bedarf eines Beendigungstatbestands: insb. Kündigung

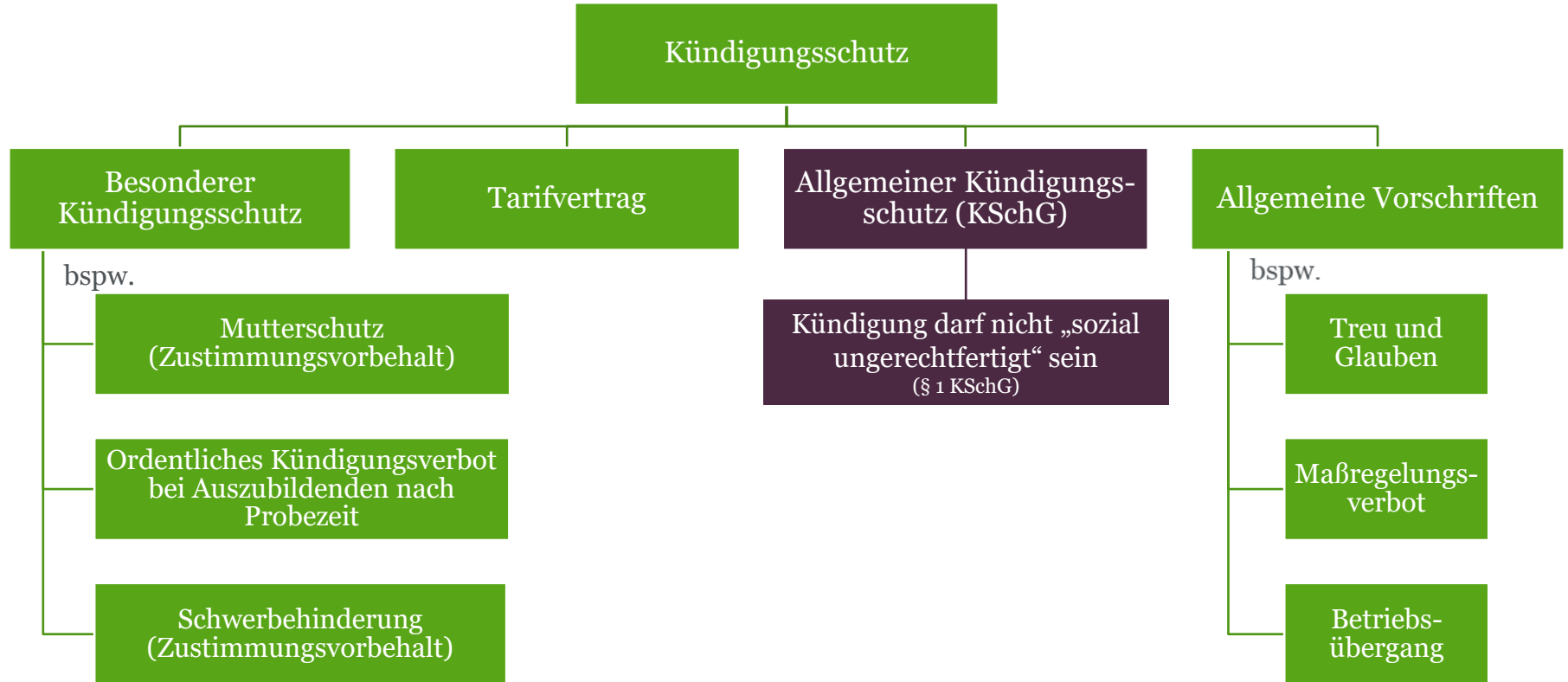


## 2. Ein Arbeitsverhältnis bedeutet Existenzsicherung

- Arbeitnehmer verfügt typischerweise nur über ein Erwerbseinkommen



# Bestandsschutz



# Anwendbarkeit KSchG

---



**Sachlich:** arbeitgeberseitige Kündigung



**Persönlich:** sechsmonatige Wartefrist



**Betrieblich:** 11 Arbeitnehmer

„Kleinbetriebsklausel“

# Anwendbarkeit KSchG

---

*Ein Arbeitnehmer, seit fünf Monaten und 27 Tagen im Betrieb, erleidet einen Arbeitsunfall und wird noch am selben Tag – am Krankenbett unmittelbar vor der Operation – gekündigt.*



Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme geboten

## Kündigungsgrund *an sich*

- Gründe in der **Person** des Arbeitnehmers
- Gründe im **Verhalten** des Arbeitnehmers
- Dringende **betriebliche Erfordernisse**

## Drei allgemeine Prinzipien

- Prognoseprinzip: *Ist die Vertragsstörung auch künftig gegeben?*
- Ultima Ratio: *Gibt es keine mildereren Mittel?*
- Umfassende Interessenabwägung (bzw. Sozialauswahl)

# Personenbedingte Kündigung

---

## Allgemeines

### Kündigungsgrund „in der Person“ des Arbeitnehmers

- Abgrenzung zum „Verhalten“ des Arbeitnehmers



Störung des Arbeitsverhältnisses dem  
Arbeitnehmer **nicht vorwerfbar**  
(personenbedingte Kündigung)



Störung des Arbeitsverhältnisses  
dem Arbeitnehmer **vorwerfbar**  
(verhaltensbedingte Kündigung)

# Personenbedingte Kündigung

---

## Prüfprogramm



**Negative Prognose**



**Ultima Ratio:** Weiterbeschäftigungsmöglichkeit



**Umfassende Interessenabwägung**

Kein Anspruch auf  
Beförderung!



# Personenbedingte Kündigung

## Beispiel: Häufige Kurzerkrankungen



**Beschäftigt seit 17.2.1987**

Geb. 5.7.1967  
Verheiratet



„Krankenakte“

Jahr	Krankenquote	Krankentage
2013	58,84%	156,5
2014	67,87%	176
2015	55,56%	140
2016	19,60%	50
2017	78,54%	206
2018 (bis Ende April)	81,93%	71

# Verhaltensbedingte Kündigung

---

## Allgemeines

### Kündigungsgrund „im Verhalten“ des Arbeitnehmers

- Haupt- oder Nebenpflichtverletzung

#### **(S) Alkohol am Arbeitsplatz**



- Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund vertragswidrigen Verhaltens
- Bei Suchterkrankung – nach erfolgloser Kur – personenbedingte Kündigung

# Verhaltensbedingte Kündigung

---

## Prüfprogramm



**Negative Prognose**



**Ultima Ratio: Abmahnung**



**Umfassende Interessenabwägung**

# Verhaltensbedingte Kündigung

## Beispiel: Vermögensschädigung

Quittung

Barzahlung in Höhe von  
 Kreditkartenbeleg in Höhe von

18,00 €, in Worten: acht €

incl. 7% MwSt  
für eine weniger als 50 km lange Personenbeförderung

von \_\_\_\_\_ nach \_\_\_\_\_

von Fa./ Frau / Herrn \_\_\_\_\_  
dankend erhalten

Datum 15.04.16 Unterschrift Fisch

**Taxi-Service Dillemath**  
Emser Str. 50, 65195 Wiesbaden, St.-Nr. 040 812 31341

# Betriebsbedingte Kündigung

---

## Allgemeines

- Kündigungsgrund aus der Sphäre des Arbeitgebers
- Unternehmerische Freiheit vs. Bestandsinteresse



# Betriebsbedingte Kündigung

---



## Prüfprogramm

- Prüfung,
  1. Ob Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde **und**
  2. Ob *dadurch* Beschäftigungsbedürfnis (dauerhaft) entfallen ist

„Austauschkündigung“  
unzulässig

# Betriebsbedingte Kündigung

## Prüfprogramm

- Prognose
- Ultima Ratio, mildere Mittel ggf.:
  -  Einführung von Kurzarbeit
  -  Änderungskündigung
- „Sozialauswahl“



Kündigung des unter vergleichbaren Arbeitnehmern **sozial stärksten** Mitarbeiters

# Betriebsbedingte Kündigung

---

## Sozialauswahl - Prüfung

1. Ermittlung von „**vergleichbaren Arbeitnehmern**“

2. Auswahlentscheidung nach **Kriterien der Sozialauswahl:**

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

3. Ausnahme von „**Leistungsträgern**“, sofern im berechtigten betrieblichen Interesse



# Anhörung des Betriebsrats

---

- Anhörungspflicht „**vor**“ jeder Arbeitgeberkündigung



- Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung

Nicht nur unterlassene,  
sondern **auch**  
**fehlerhafte** Anhörung  
führt zur Unwirksamkeit!

# Kündigungsfristen

## Prüfprogramm

- Zeitspanne zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

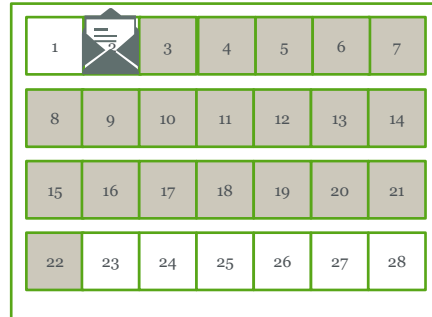


- Gesetzliche Grundkündigungsfrist **vier Wochen** zum 15. **oder** zum Monatsende
  - Ausnahme: innerhalb vereinbarter Probezeit **zwei Wochen**
- Gesetzliche Fristverlängerung für Arbeitgeber mit zunehmender Beschäftigungsdauer

# Kündigungsschutzklage

## Klagefrist

- Kündigungsschutzklage ist innerhalb von **drei** Wochen zu erheben (§ 4 KSchG)

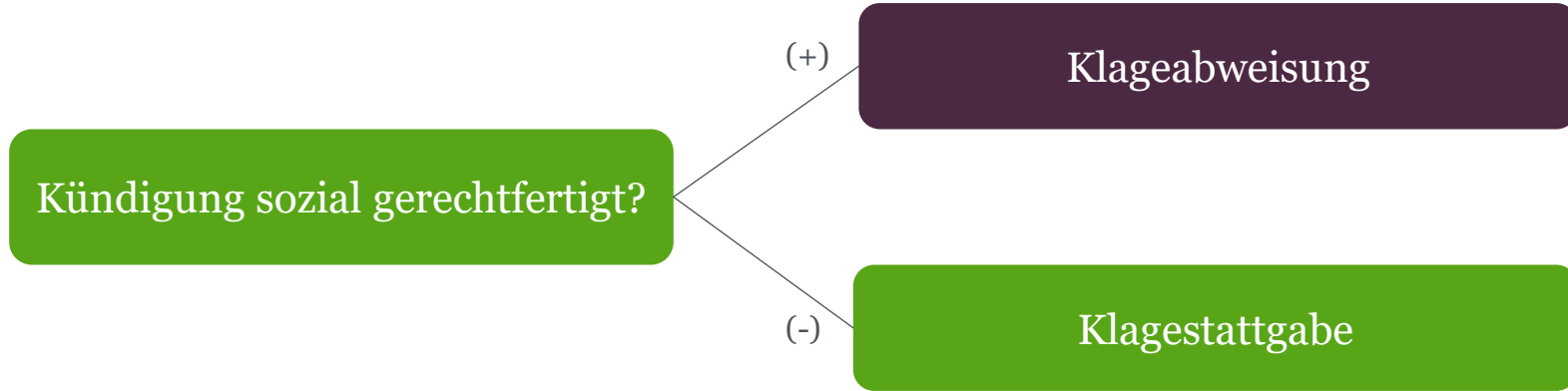


Bei Fristversäumnis gilt Klage als rechtswirksam (§ 7 KSchG)

# Kündigungsschutzklage

---

## Entscheidung des Gerichts



# Kündigungsschutzklage

---

## Prozessvergleich

Weiterbeschäftigung oftmals nicht vorrangiges Ziel des Arbeitnehmers



Prozessvergleich



*Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!*

# Ihr Referent

---



## **Justus Frank**

Rechtsanwalt  
Maître en droit, LL.M.  
Associate

Hogan Lovells International LLP  
Kennedydamm 24, 40476 Düsseldorf  
T +49 211 13 68 494  
[justus.frank@hoganlovells.com](mailto:justus.frank@hoganlovells.com)