

Kündigung – was ist das?

1.

Die Kündigung ist ein Rechtsbegriff für ein Gestaltungsgeschäft, das die Beendigung eines Schuldverhältnisses durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung zum Inhalt hat.

Weil eine Kündigung eine einseitige Erklärung ist, braucht der andere Vertragspartner mit ihr nicht einverstanden zu sein, damit sie rechtlich wirksam ist. Eine Kündigung wirkt einfach dadurch, dass sie gegenüber dem gekündigten Vertragspartner erklärt wird.

Das unterscheidet eine Kündigung von dem Angebot, den bestehenden Arbeitsvertrag aufzuheben oder zu ändern. Ein Aufhebungs- oder Änderungsvertrag ist einseitig nicht möglich.

2.

Vom Begriff einer Erklärung zum eigentlichen „umsetzen“

Eine Kündigung wird nicht einfach ausgesprochen, sie bedarf grundsätzlich der Schriftform. § 36 Abs. 1 Satz 1 AVO

Bei uns gibt es eine gestaffelte Kündigungsfrist nach § 36 Abs. 2 AVO:

(2) ¹In den ersten 6 Monaten eines Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluss.

² Darüber hinaus beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 12		
von weniger als 1 Jahr	1 Monat	zum Monatsschluss
nach mehr als 1 Jahr	6 Wochen	zum Schluss eines Kalendervierteljahres
nach mehr als 5 Jahren	3 Monate	zum Schluss eines Kalendervierteljahres
nach mehr als 8 Jahren	4 Monate	zum Schluss eines Kalendervierteljahres
nach mehr als 10 Jahren	5 Monate	zum Schluss eines Kalendervierteljahres
nach mehr als 12 Jahren	6 Monate	zum Schluss eines Kalendervierteljahres

³Zur Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber im Bereich der Grundordnung, soweit sie nicht bereits als Beschäftigungszeit in Sinne des § 12 gelten, mit einem Faktor 0,5 berücksichtigt.¹ ⁴Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet.² ⁵Für Lehrkräfte katholischer Schulen im Bistum Limburg und Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Sinne der Besondere Entgeltordnung BEO 24 ist in Satz 1 der Begriff "zum Schluss eines Kalendervierteljahres" durch den Begriff "zum Schluss eines Schulhalbjahres" zu ersetzen.

⁶Für Beschäftigte in Tageseinrichtungen für Kinder tritt an die Stelle des 30.06. in Hessen der 31.07., in Rheinland-Pfalz der 31.08. eines Kalenderjahres.

(2a) Bei einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 12 von mehr als 15 Jahren ist das Arbeitsverhältnis unkündbar, es sei denn, dass ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt.

3.

Die Arten der Kündigung:

- Betriebsbedingte Kündigung
Kann im Rahmen von Arbeitsplatzabbau / Schließung von Betriebsteilen erfolgen; immer in

Verbindung mit Sozialauswahl Werden die sozialen Gesichtspunkte der betriebsbedingten Kündigung nicht ausreichend berücksichtigt, ist die Kündigung unwirksam. Bei der Sozialauswahl spielen Kriterien wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Unterhaltspflichten eine entscheidende Rolle.

- Verhaltensbedingte Kündigung
Als Resultat von vorsätzlicher Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis und/oder keine Möglichkeit einer zukünftigen vertrauensvollen Zusammenarbeit; muss durch Abmahnungen untermauert werden.
- Personenbedingte Kündigung
Verlust von Fähigkeit der geschuldeten Leistungserbringung nachzukommen, etwa durch Verlust einer Fahrerlaubnis oder langanhaltender Erkrankung / fernbleiben vom Dienst.
- Krankheitsbedingte Kündigung
Eine Art der Personenbedingten Kündigung, die besondere Anforderungen hat: So darf der Arbeitnehmer in der Zukunft aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung nicht dazu in der Lage sein, dem Arbeitsverhältnis gerecht zu werden. Des Weiteren müssen die betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen in erheblichem Maße beeinträchtigt worden sein. Liegen sämtliche Voraussetzungen vor, kann die Kündigung zulässigerweise während der bestehenden, durch diese Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen werden
- Außerordentliche Kündigung
Diese drastische Art der Kündigung setzt eine so schwere Störung des Dienstverhältnisses voraus, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung auch nur für die Zeit bis zur ordentlichen Kündigung nicht mehr zuzumuten ist. Beispiel: Straftat im Betrieb, Einstellungsbetrug, grobe Beleidigung.

4.

MAV ist (stets) zu beteiligen

Bei den aufgeführten Arten von Kündigungen ist der Blick immer vom Dienstgeber zum Dienstnehmer. In diesen Fällen ist die MAV immer gemäß § 30 Abs. 1 MAVO zu beteiligen. Es gilt in der Regel eine Frist von 7 Tagen zur Beratung.

Es können Einwendungen gegen eine Kündigung erhoben werden, wenn z.B. gegen Rechtsnormen oder Gesetze verstoßen wird, soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht umfassend genug geprüft wurden oder eventuell andere Einsatzmöglichkeiten bestünden. Näheres ist in § 30 Abs. 3 MAVO geregelt.

Wenn Einwendungen erhoben werden und der Dienstgeber an der Kündigung festhält, müssen diese dem Dienstnehmer mit dem Kündigungsschreiben übermittelt werden.

Sollte es zu einer Kündigung kommen und die MAV wird gänzlich nicht beteiligt, ist die Kündigung unwirksam.

Die Klammer bezieht sich tatsächlich auf Kündigungen, die vom Dienstnehmer ausgehen, darüber wird die MAV gemäß § 17 MAVO nur informiert.

Zeit für Rückfragen