

Wann darf der Arbeitgeber kündigen?

Gastbeitrag von Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

In keinem anderen Land ist der Kündigungsschutz so stark wie in Deutschland. Viele Kündigungen erweisen sich vor dem Arbeitsgericht als unwirksam, weil sie vom Arbeitgeber nicht richtig vorbereitet wurden. Folge: der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem alten Arbeitsplatz. Weil das aber in der Regel keiner wirklich möchte, einigt man sich in fast allen Fällen auf die Zahlung einer Abfindung. Je schlechter die Kündigung vom Arbeitgeber begründet wird, umso teurer wird es natürlich.

Anwälte und Gerichte sind trotz guter Wirtschaftslage regelmäßig mit Kündigungen konfrontiert. Da stellt sich die Frage: aus welchen Gründen kann der Arbeitgeber eigentlich kündigen?

Rechtlich gibt es drei verschiedene Kategorien für eine Kündigung: verhaltensbedingte Gründe, personenbedingte Gründe und betriebsbedingte Gründe. Hier ein paar Beispiele:

Am häufigsten sind sicherlich betriebsbedingte Kündigungen. Die gibt es dann, wenn der Arbeitgeber sich entscheidet Arbeitsplätze abzubauen. Das kann von der Schließung des kompletten Betriebs bis zur klassischen Umstrukturierung gehen, bei der einzelne Stellen oder Abteilungen abgebaut werden. Das hört sich einfach an, ist aber rechtlich nicht so leicht. Der Arbeitgeber muss dem Gericht nämlich nachvollziehbar erklären, dass die Tätigkeiten komplett entfallen sind. Das geht in der Praxis häufig schief, denn oft werden die Tätigkeiten nur auf andere Kollegen verteilt. Die Rechtfertigung einer solche Maßnahme ist anspruchsvoll. Wenn es andere freie Stellen gibt, muss das Unternehmen zudem diese anbieten und darf nicht einfach kündigen. Schließlich kommt noch die berühmte Sozialauswahl, wonach nur die gehen müssen, die nach Alter und Betriebszugehörigkeit die schlechtesten Sozialdaten haben.

Dann gibt es die verhaltensbedingte Kündigung, hier wirft der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen Verstoß gegen seine Pflichten vor. Klassiker sind hier häufiges Zuspätkommen oder verspätete Krankmeldungen. Generell gilt: ohne vorherige Abmahnung geht gar nichts. Manche Firmen versuchen auch wegen angeblich schlechter Leistungen zu kündigen, kommen damit aber nur selten durch, weil die Gerichte hier hohe Anforderungen stellen. Gleiches gilt für schwammige Kündigungsgründe wie „Unfreundlichkeit“ oder „keine Führungsstärke“. Wer jedoch nachweislich andere Kollegen mobbt, riskiert unter Umständen wirklich eine Kündigung. Ähnlich ist es bei absichtlicher Weigerung sich fortzubilden oder neue Techniken zu lernen. Weil das juristisch alles so schwer ist, versuchen Arbeitgeber sich in solchen Konstellationen eher über einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich vom Mitarbeiter zu trennen.

Schließlich gibt es noch die personenbedingte Kündigung, insbesondere die Kündigung wegen dauernder Krankheit. Vielen Mitarbeitern ist nicht bewusst, dass ein Arbeitgeber durchaus kündigen kann, wenn sie ständig krank sind und man mit ihnen nicht richtig weiterplanen kann. Die Anforderungen sind aber auch hier recht hoch, der Arbeitgeber muss vorher in der Regel ein sog. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) initiieren und mit dem Mitarbeiter und ggf. seinen Ärzten versuchen den Arbeitsplatz so einzurichten, dass es zu weniger Ausfällen kommt. Entscheidend ist vor Gericht immer, ob der Arzt eine negative Gesundheitsprognose bestätigt. Das passiert eher selten.

In all diesen Fällen spricht man normalerweise von ordentlichen Kündigungen, bei denen der Arbeitgeber die Kündigungsfrist einhält. Wenn etwas wirklich Gravierendes passiert und der Mitarbeiter zum Beispiel eine Straftat begeht, kann der Arbeitgeber auch außerordentlich fristlos ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Das gibt es oft bei Diebstahl, aber z.B. auch bei Beleidigungen oder verbotener Konkurrenztaetigkeit. Auch hier muss der Vorwurf natuerlich zutreffend sein und vor Gericht vom Arbeitgeber bewiesen werden.

In allen Faellen gilt: Kueendigungen muessen gut vorbereitet werden, sonst hat man beim Gericht schlechte Karten. Arbeitgeber, die sie von einem Mitarbeiter trennen wollen, sollten rechtzeitig zum Anwalt gehen. Wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen gegen die Kueendigung klagt, gilt diese automatisch als wirksam und ueber Abfindungen braucht man sich nicht mehr zu unterhalten. Wer selber verhandelt begeht meistens taktische Fehler, die nachher nicht mehr zu beheben sind.

Peter Groll

Der Autor ist Fachanwalt fuer Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt
www.kanzleigroll.de