

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arbeitsverhältnisse außerhalb des KSchG
3. Arbeitsverhältnisse innerhalb des KSchG
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Austauschündigung
 - 4.2 Mehrere Gründe
 - 4.3 Mischtatbestand - 1
 - 4.4 Mischtatbestand - 2
 - 4.5 Verbrauch
 - 4.6 Werturteil
 - 4.7 Zeitpunkt - 1
 - 4.8 Zeitpunkt - 2

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann eine Kündigung aus vielen Gründen aussprechen. Die Wirksamkeit seiner Kündigung folgt allerdings eigenen Regeln. Das Arbeitsrecht erkennt nicht jedes Motiv für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an. Im Ergebnis muss sich der Arbeitgeber an den Vorgaben der Rechtsprechung orientieren.

Praxistipp:

Bei einem Bündel von Kündigungsgründen wird zunächst geprüft, ob jeder dieser Gründe allein in der Lage ist, eine Kündigung zu rechtfertigen. Kann man dazu keine klare Aussage treffen, kommt es darauf an, dass die angeführten Kündigungsgründe zusammen geeignet sind, den Schlussstrich zu setzen. Wer als Arbeitgeber unsicher ist, sollte sich den Kündigungsgrund herausgreifen, der am ehesten greifen wird. Ansonsten bleibt nur die Möglichkeit, mit möglichst breit gestreuten Kündigungsgründen in der Hoffnung zu kündigen, einer von ihnen - oder eben alle zusammen - werden schon ziehen.

Eine ordentliche - fristgemäße - Kündigung kann in zwei Bereichen erfolgen: innerhalb- und außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Ohne auf das KSchG gucken zu müssen, braucht eine ordentliche Kündigung eben nur fristgemäß zu sein. Schwieriger wird es, wenn das KSchG greift. Dann muss die Kündigung betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt sein. Und dazu - das Gesetz spricht von sozialer Rechtfertigung - hat die Rechtsprechung über Jahrzehnte hinweg eine Vielzahl von Voraussetzungen aufgestellt.

2. Arbeitsverhältnisse außerhalb des KSchG

Vom Grundsatz her muss die Kündigung eines Arbeitnehmers, dessen **Arbeitsverhältnis** nicht oder noch **nicht vom Kündigungsschutzgesetz** erfasst wird, weil er

- noch nicht länger als sechs Monate bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist (§ 1 Abs. 1 KSchG) oder
- in einem Betrieb arbeitet, auf den das KSchG gar nicht anwendbar ist (§ 23 KSchG),

eigentlich nur fristgemäß - also ordentlich - sein. Der Arbeitgeber braucht hier keinen Kündigungsgrund, um die ordentliche Kündigung wirksam zu machen.

Es gibt aber auch hier Fälle, in denen ein Kündigungsgrund nicht reicht, weil

- der Arbeitgeber mit der Kündigung gegen ein **gesetzliches Verbot** (z.B. § 9 Abs. 1 MuSchG) verstößt,
- die Kündigung
 - ◆ **rechtsmissbräuchlich** oder
 - ◆ **sittenwidrig** ist oder
 - ◆ dem Grundsatz von Treu und Glauben zuwiderläuft.

Beispiel:

Buchhalter B arbeitet in einem Kleinbetrieb mit fünf Vollzeitkräften und vier Teilzeitarbeitnehmern, die nicht mehr als 20 Wochenstunden beschäftigt sind. Das Kündigungsschutzgesetz ist bei dieser Betriebsgröße nach § 23 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar. Arbeitgeber A fordert B auf, Bilanzen und Handelsbücher zu manipulieren, um die Steuerlast zu senken. B verweigert das und sagt A klipp und klar, dass er solche "Sauereien" nicht mitmache. A spricht daraufhin die fristgemäße Kündigung aus. Diese "ordentliche" Kündigung ist sittenwidrig. B hat völlig zu Recht seine Teilnahme an der von A geplanten Straftat verweigert. A darf dessen Arbeitsverhältnis deswegen nicht kündigen.

Insoweit ist der verbreitete **Grundsatz** - in einem ungeschützten Arbeitsverhältnis braucht die Kündigung nur fristgemäß zu sein - **einschränkend auszulegen**.

Seit dem 18.08.2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG. Nach § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen zwar "ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz". Trotzdem wird sich das AGG mehr und mehr im Kündigungsrecht auswirken - und das auch in Fällen, in denen eine Kündigung nicht nach § 1 Abs. 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein muss: eine AGG -widrige Kündigung könnte nämlich auch unwirksam sein, § 134 BGB).

3. Arbeitsverhältnisse innerhalb des KSchG

Soweit das KSchG anzuwenden ist, gibt § 1 Abs. 2 KSchG die Gründe für eine ordentliche Kündigung vor. Danach ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, 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 im Betrieb des Arbeitgebers entgegenstehen,

bedingt ist.

Praxistipp:

Es gibt keinen Rechtsgrundsatz, nach dem eine Kündigung im Bereich des Kündigungsschutzgesetzes immer dann sozial gerechtfertigt ist, wenn nur ein schlagwortartig bezeichneter Kündigungsgrund vorliegt. Der Gesetzgeber hat sich die Arbeit einfach gemacht und nur drei globale Kündigungsgründe in das KSchG geschrieben. Der Rest wurde in jahrzehntelanger Rechtsprechung vom Bundesarbeitsgericht und den Instanzgerichten ausgefüllt. Die erfolgreiche Kündigung eines Arbeitnehmers setzt daher voraus, dass der Arbeitgeber die von der Rechtsprechung für jeden KSchG-Kündigungsgrund entwickelten Grundsätze kennt - und beachtet.

Als **personenbedingte Kündigungsgründe** können beispielsweise

- Entzug der Arbeitserlaubnis,
- Entzug der Fahrerlaubnis,
- fehlende Eignung,

- Krankheit oder
- Minderleistung

in Frage kommen (zu den Einzelheiten: Kündigung - personenbedingt: Allgemeines und Kündigung - personenbedingt: Krankheit).

Bei den **verhaltensbedingten Gründen** ist vor allem an

- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Missachtung eines betrieblichen Alkoholverbots,
- sexuelle Belästigung,
- Straftaten oder
- an die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

zu denken (zu den Einzelheiten: Kündigung - verhaltensbedingt).

Eine **betriebsbedingte Kündigung** kann wegen

- Änderung der Fertigungsmethoden,
- Auftragsmangels,
- Betriebsschließung,
- Einschränkung des Betriebs oder
- eines Umsatzrückgangs,

ausgesprochen werden (zu den Einzelheiten: Kündigung - betriebsbedingt: Allgemeines ; Kündigung - betriebsbedingt: Einzelfall-ABC).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Gründe einer ordentlichen Kündigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

4.1 Austauschündigung

Es kommt immer wieder mal vor, dass man für einen bereits beschäftigten Mitarbeiter einen anderen Arbeitnehmer einstellen möchte - wodurch dann natürlich ein **Arbeitskräfteüberhang** entstehen wird. Die bloße **Absicht des Arbeitgebers**, einen Arbeitnehmer durch einen neu eingestellten oder neu einzustellenden Arbeitnehmer zu ersetzen, ist jedoch kein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG , dessentwegen der Arbeitgeber einen Stammmitarbeiter kündigen darf. Hier handelt es sich um eine bloße "Austauschündigung" - und die ist **unzulässig** (BAG, 02.03.2017 - 2 AZR 546/16 - mit Hinweis auf BAG, 31.07.2014 - 2 AZR 422/13 und BAG, 26.11.2009 - 2 AZR 658/08).

4.2 Mehrere Gründe

Wird eine Kündigung auf mehrere Gründe gestützt, ist zunächst zu prüfen, ob **jeder Sachverhalt für sich allein** geeignet ist, die Kündigung zu begründen. Führt dabei nicht schon die isolierte Betrachtungsweise zur Annahme der sozialen Rechtfertigung der Kündigung, muss über eine **einheitliche Betrachtungsweise** geprüft werden, ob die einzelnen **Kündigungsgründe in ihrer Gesamtheit** Umstände darstellen, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile und des Betriebs die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen (BAG, 20.11.1997 - 2 AZR 643/96).

4.3 Mischtatbestand - 1

Eine als Kündigungsgrund angeführte "Drucksituation" ist **alternativ als verhaltens-, personen- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund** zu prüfen. Es liegt hier im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung ausspricht oder - wenn es an einer objektiven **Rechtfertigung der Drohung** der Mitarbeiter fehlt - eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht zieht. Dabei kann der autoritäre Führungsstil eines Vorgesetzten und seine mangelnde Fähigkeit zur Menschenführung bei

einem so genannten "unkündbaren Arbeitnehmer" des öffentlichen Dienstes eine außerordentliche personenbedingte (**Änderungs-)**Druckkündigung nach § 55 Abs. 1 BAT rechtfertigen (BAG, 31.01.1996 - 2 AZR 158/95).

4.4 Mischtatbestand - 2

Bei so genannten Mischtatbeständen, bei denen ein letztlich **einheitlicher Lebenssachverhalt** zwei oder gar drei der in § 1 Abs. 2 KSchG hinterlegten Kündigungsgründe, also betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gesichtspunkte berührt, ist die Abgrenzung, welchem dieser Bereiche die Kündigung letztlich zuzuordnen ist, nach der Sphäre auszurichten, aus der die Störung des Arbeitsverhältnisses primär kommt (BAG, 20.11.1997 - 2 AZR 643/96).

4.5 Verbrauch

Wurde **in einem vorausgehenden Kündigungsrechtsstreit** bereits entschieden, dass das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst worden ist, kann der Arbeitgeber **eine nachfolgende Kündigung** nicht auf Kündigungsgründe stützen, die er schon zur Begründung der ersten Kündigung vorgetragen hat und die in dem ersten Kündigungsschutzprozess mit dem Ergebnis schon materiell geprüft worden sind, dass sie die Kündigung nicht rechtfertigen können. Das erste Urteil ist **Präjudiz** für das zweite. Eine erneute Prüfung des verbrauchten Kündigungsgrundes - möglicherweise mit einem abweichenden Ergebnis - darf im zweiten Verfahren nicht erfolgen (BAG, 08.11.2007 - 2 AZR 528/06).

4.6 Werturteil

Der Arbeitgeber muss seinen Personalrat auch bei einer Kündigung während der Probezeit ordnungsgemäß anhören und ihn umfassend über die **Gründe für die beabsichtigte** Kündigung informieren. Dabei genügt es nicht, die Gründe der Kündigung nur pauschal, schlag- oder stichwortartig zu nennen oder bloße Werturteile ohne Angabe der **für die Bewertung maßgebenden Tatsachen** anzugeben. Da in der Probezeit noch kein Kündigungsschutz besteht, gelten nicht die zu § 1 Abs. 2 KSchG entwickelten strengen Regeln, sondern der Arbeitgeber muss die Umstände mitteilen, aus denen er subjektiv seinen **Kündigungsentschluss** herleitet (BAG, 21.07.2005 - 6 AZR 498/04).

4.7 Zeitpunkt - 1

Tatsachen, die erst **nach Zugang der Kündigung entstanden** sind, können grundsätzlich nicht mehr als Kündigungsgrund herangezogen werden. Dagegen können Tatsachen, die den **Kündigungsgrund stützen** - etwa weil sie bei einer verhaltensbedingten Kündigung den Tatverdacht erhärten oder entkräften - noch **bis zur letzten mündlichen Verhandlung** in der Tatsacheninstanz vorgetragen werden. Sie sind dann vom Gericht zu berücksichtigen (BAG, 29.11.2007 - 2 AZR 1067/06).

4.8 Zeitpunkt - 2

Das Gestaltungsrecht Kündigung kann nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrunds wirksam ausgeübt werden, der im Zeitpunkt der **Kündigungserklärung** tatsächlich da ist. Bei einer bedingten Kündigung muss der **Arbeitsplatz im Kündigungszeitpunkt** aber noch nicht weggefallen sein. Es reicht aus, wenn in diesem Zeitpunkt die auf Tatsachen gestützte, vernünftige betriebswirtschaftliche **Prognose** gerechtfertigt ist, dass zum Kündigungstermin mit einiger Sicherheit der Eintritt des die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes vorliegen wird (BAG, 13.02.2008 - 2 AZR 80/06).