

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. KSchG-Schutz nur bei ordentlichen Kündigungen
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Ausschluss - 1
 - 3.2 Ausschluss - 2
 - 3.3 Mandatsträger - 1
 - 3.4 Mandatsträger - 2
 - 3.5 Mehrere Kündigungen
 - 3.6 Ordentlich "unkündbar"
 - 3.7 Soziale Rechtfertigung

Information

1. Allgemeines

Der **Gesetzgeber** verlangt von Arbeitgebern in § 1 KSchG, dass ihre **Kündigungen sozial gerechtfertigt** sind. Die **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses muss **betriebs-**, **personen-** oder **verhaltensbedingt** sein. Das **KSchG** greift allerdings **nur bei ordentlichen Kündigungen**. Bei ihnen muss der Arbeitgeber eine arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche **Kündigungsfrist einhalten**.

Praxistipp:

Es gibt Fälle, in denen wird gleich aus mehreren Gründen gekündigt - zudem ordentlich, außerordentlich oder außerordentlich mit einer gleichzeitig hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung. Jede Kündigung wird nach ihren eigenen Maßstäben beurteilt. Es gibt keine "Kündigung light", die einfach an die Stelle einer unwirksamen gesetzt werden kann. Die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung sind in jedem Fall getrennt zu prüfen.

Für eine **außerordentliche Kündigung** braucht der Arbeitgeber einen **wichtigen Grund**. Die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wird nicht nach § 1 KSchG geprüft. Eine außerordentliche Kündigung hat ihre **eigenen Voraussetzungen** - sie muss nicht iSd. § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein. Es gibt Fälle, in denen die **ordentliche Kündigung** individual- oder kollektivvertraglich **ausgeschlossen** ist. Auch **Mandatsträger** iSd. § 15 KSchG sind ordentlich unkündbar.

2. KSchG-Schutz nur bei ordentlichen Kündigungen

§ 1 Abs. 1 KSchG sagt, dass die **Kündigung** eines Arbeitnehmers im KSchG -Anwendungsbereich **sozial gerechtfertigt** sein muss. Sozial gerechtfertigt sind Kündigungen, die

- betriebs-
- personen- oder
- verhaltensbedingt

sind (s. dazu auch das Stichwort Kündigungsschutz - Kündigungsgründe). § 1 KSchG setzt keine Maßstäbe für die außerordentliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Der **KSchG -Kündigungsschutz** **erfasst nur ordentliche Kündigungen** - was sich unter anderem aus § 13 Abs. 1 Satz 1 KSchG ergibt: Nach ihm werden die *"Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung ... durch das vorliegende Gesetz nicht berührt."* Eine außerordentliche Kündigung muss nicht sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 1 und

2 KSchG sein.

Ordentlich sind Kündigungen , die unter **Einhaltung der**

- arbeitsvertraglichen ,
- tarifvertraglichen oder
- gesetzlichen

Kündigungsfristen erklärt werden. Außerordentlich sind Kündigungen, bei denen der Arbeitgeber **ohne eine Frist einzuhalten außerordentlich** aus wichtigem Grund kündigt (zur **Abgrenzung**: Kündigung - außerordentliche: Abgrenzung und Kündigung - ordentliche: Abgrenzung).

Die **ordentliche Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses kann individual-oder kollektivrechtlich **ausgeschlossen** werden (sog. "Unkündbarkeit"). Für **Mandatsträger** iSd. § 15 KSchG schließt das KSchG selbst eine ordentliche Kündigung aus.

Mehr Informationen zum Thema ordentliche Kündigung stehen in den Stichwörtern Kündigung - ordentliche: Allgemeines ff.

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsschutz und ordentliche Kündigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

3.1 Ausschluss - 1

*"Eine **außerordentliche betriebsbedingte Kündigung** mit sozialer Auslauffrist, die eine tariflich ausgeschlossene ordentliche Kündigung ersetzt, ist auf **extreme Ausnahmefälle** begrenzt und kommt nur dann in Betracht, wenn alle zumutbaren, eine Weiterbeschäftigung ermöglichenden Mittel und Maßnahmen - ggf. auch durch Umorganisation des Betriebs, unter Berücksichtigung alternativer Konzepte oder nach Umschulung - ausgeschöpft sind. Das Fehlen jeglicher, auch anderweitiger sinnvoller Beschäftigungsmöglichkeiten zählt dabei zum **wichtigen Grund** iSd. § 626 Abs. 1 BGB und ist vom Arbeitgeber darzulegen"* (LAG Baden-Württemberg, 09.12.2011 - 20 Sa 85/10).

3.2 Ausschluss - 2

Wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB kann auch die **Krankheit** eines Arbeitnehmers sein. Da aber schon an eine ordentliche personenbedingte Kündigung wegen Krankheit strenge Maßstäbe anzulegen sind, kommt eine außerordentliche Kündigung wegen einer Erkrankung **nur in ganz eng begrenzten Fällen** in Betracht. Zum Beispiel dann, wenn die ordentliche Kündigung wegen individual- oder kollektivvertraglicher Vereinbarungen ausgeschlossen ist (BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 32/11).

3.3 Mandatsträger - 1

§ 15 KSchG hat den **Zweck**, die in dieser Bestimmung aufgeführten Mandatsträger mit Rücksicht auf ihre besondere Stellung von der **Bedrohung mit einer ordentlichen Kündigung** auszunehmen. Insoweit ist es nicht zulässig, hier eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung mit Auslauffrist anzunehmen. *"Die Zulassung einer solchen außerordentlichen **Kündigung mit Auslauffrist** aus verhaltensbedingten Gründen würde zur Zulässigkeit einer Kündigung führen, die im Ergebnis der gesetzlich ausgeschlossenen ordentlichen Kündigung gleichkommt"* (LAG München, 05.08.2010 - 2 Sa 634/09).

3.4 Mandatsträger - 2

Gegenüber dem nach § 15 KSchG geschützten Personenkreis ist eine außerordentliche verhaltensbedingte **Kündigung mit Auslauffrist** unzulässig. *"Kommt eine Vertragspflichtverletzung in Betracht, ist für die Beurteilung, ob Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber iSv. § 15 Abs. 1 KSchG , § 626 Abs. 1 BGB aus wichtigem Grund zur Kündigung berechtigen, auf die **Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung** bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen **Kündigungsfrist** abzustellen. Ist eine Beschäftigung bis dahin zumutbar, ist*

die Kündigung unwirksam. Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit ist gegenüber dem durch § 15 KSchG geschützten Personenkreis ausgeschlossen" (BAG, 21.06.2012 - 2 AZR 343/11 - mit dem Hinweis, dass auch eine Umdeutung der Kündigung gegenüber einem Mandatsträger unzulässig ist).

3.5 Mehrere Kündigungen

Hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer mehrere Kündigungen (zum gleichen Zeitpunkt) ausgesprochen, gibt es keinen **Rechtsgrundsatz**, dass das Gericht die Kündigungen in der Reihenfolge prüfen muss, in der sie erklärt worden sind. *"Maßgeblich ist nicht, wann der Arbeitgeber die Kündigungserklärung abgibt, sondern zu welchem Zeitpunkt die Kündigung das Arbeitsverhältnis auflösen würde, wenn sie rechtswirksam wäre."* Insoweit steht es im **Ermessen des Gerichts**, welche Kündigung es zuerst prüft. Geht das Arbeitsgericht davon aus, dass eine der Kündigungen zum vorgesehenen Termin wirksam ist, kommt es auf die Wirksamkeit der anderen Kündigungen gar nicht (mehr) an (LAG Köln, 19.08.2010 - 7 Sa 521/10).

3.6 Ordentlich "unkündbar"

Ist ein Arbeitnehmer auf Grund einer tariflichen Regelung ordentlich unkündbar, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, **aus wichtigem Grund außerordentlich** zu kündigen. Auch wenn an sich ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt: entscheidend ist, *"ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist unzumutbar wäre"*. Es muss eine Vertragsverletzung vorliegen, die das Arbeitsverhältnis so schwer stört, *"dass dem Kündigenden auch unter Berücksichtigung der Interessen der Gegenseite eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und dessen weitere Fortsetzung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist"* (LAG Niedersachsen, 16.09.2011 - 16 Sa 1827/10).

3.7 Soziale Rechtfertigung

Im KSchG -Geltungsbereich ist die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung zu überprüfen. So eine ordentliche Kündigung ist nicht schon deswegen sozial ungerechtfertigt, weil der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung keine **Gründe** angibt. Selbst außerhalb *"des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes erfordert es auch der verfassungsrechtlich gebotene Mindestschutz des Arbeitsplatzes vor privater Disposition nicht, die Angabe des Kündigungsgrundes zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung zu machen"* (BAG, 21.02.2001 - 2 AZR 15/00).