

André Fitzthum, Ansbach

Die ordentliche Kündigung

In Heft 3/2023 der ZMV (S. 133 ff.) wurde dargelegt, welche Möglichkeiten dem Dienstgeber zustehen, Mitarbeitenden außerordentlich – also ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist – zu kündigen. An eine außerordentliche Kündigung sind, weil sie ohne Kündigungsfrist sofort wirkt, höhere Anforderungen und strengere Maßstäbe anzulegen als an eine sogenannte „ordentliche Kündigung“ – das heißt eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten (Kündigungs-)Fristen. Doch neben der Einhaltung etwaiger Kündigungsfristen hat der Dienstgeber weitere Formalien bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zu beachten. Diese Voraussetzungen und wie sich ein Mitarbeitender erfolgreich gegen eine derartige Kündigung zur Wehr setzen kann, sollen im folgenden Beitrag erörtert werden. Ebenfalls wird erläutert, wer am Kündigungsschutzprozess zu beteiligen ist.

I. Allgemeines zur Kündigung

Wie bereits im letzten Beitrag¹⁾ dargestellt, ist an eine Kündigung stets eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung geknüpft. Diese hat das Ziel, ein bestehendes Vertragsverhältnis aufzuheben. Im Ar-

beitsrecht ist die Kündigung eines Dienstverhältnisses bzw. eines Arbeitsvertrags (§§ 611a ff. BGB) an die Vorschriften der §§ 621 bis 623 BGB gebunden:

- Zwischen den Parteien muss zunächst ein (wirksames) Arbeitsverhältnis bestehen.²⁾

¹⁾ Fitzthum, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 133; Hergenröder, in: MüKo BGB, 9. Aufl. 2023, § KSchG, Rn. 39.

²⁾ Stoffels, in: BeckOK ArbeitsR, 66. Edition, Stand 1.12.2022, § 626 BGB Rn. 42 ff.

- Der Dienstgeber muss gegenüber dem zu kündigenden Mitarbeitenden eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung abgeben und (zweifelsfrei) erkennen lassen, dass er von seiner Kündigungsbefugnis Gebrauch macht.
- Auch muss eine ordentliche Kündigung dem allgemeinen Schriftformerfordernis nach § 623 BGB genügen, sie muss also zwingend schriftlich erklärt werden. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, ansonsten ist die Kündigung nichtig im Sinne des § 125 BGB.
- Die Kündigung muss dem Dienstnehmer auch nachweislich nach § 130 BGB zugehen und
- die Kündigung muss von einem Berechtigten (etwa unter Vollmacht) erklärt werden.

II. Kündigungsfristen

Wie die Bezeichnung der ordentlichen Kündigung auch als „fristgerechte“ Kündigung bereits klarstellt, müssen für die ordentliche Kündigung sowohl bei dienstgeberseitiger als auch dienstnehmerseitiger Kündigungserklärung bestimmte Fristen eingehalten werden.

Diese sind zunächst allgemein in § 622 BGB geregelt, sie betragen abhängig von der bisherigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
0 bis 6 Monate (bei Vereinbarung einer Probezeit)	2 Wochen zu jedem beliebigen Tag
0 Monate bis 2 Jahre (ohne Vereinbarung einer Probezeit) 7 Monate bis 2 Jahre (bei Vereinbarung einer Probezeit)	4 Wochen (28 Tage) zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats
2 Jahre	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
5 Jahre	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
8 Jahre	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
10 Jahre	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
12 Jahre	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
15 Jahre	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
20 Jahre	7 Monate zum Ende des Kalendermonats

Durch Tarifvertrag können allerdings Abweichungen hiervon vereinbart werden, wie § 622 Abs. 4 BGB deutlich macht. Der Tarifvertrag für den öffentlichen

Dienst etwa sieht in § 34 bzw. § 30 TVöD abweichende Regelungen vor; ähnliche Regelungen trifft auch § 34 TV-L, der an die Vorschriften des TVöD angelehnt ist³⁾.

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
0 bis 6 Monate	2 Wochen zum Ende des Kalendermonats (§ 30 Abs. 4)
bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
mehr als 1 Jahr bis 5 Jahre	6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres
5 Jahre	3 Monate
8 Jahre	4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
10 Jahre	5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
12 Jahre	6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
15 Jahre	ggf. ordentlich unkündbar, bei Vollendung des 40. Lebensjahres im Tarifgebiet West

Die Regelungen in den AVR-Diakonie (§ 30)⁴⁾ bzw. AVR-Caritas (§ 14) orientieren sich ebenfalls am TVöD, mit folgenden Unterschieden:

AVR-Caritas	AVR-Diakonie
0 bis 6 Monate ohne Angabe etwaiger Kündigungsgründe: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	0 bis 6 Monate (Probezeit, § 7 Abs. 4, bei Vereinbarung einer Probezeit): 2 Wochen zu jedem beliebigen Tag
Bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	Bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats

Hält der Dienstgeber bei Ausspruch der Kündigung diese entsprechenden Fristen nicht ein, ist die erklärte Kündigung unwirksam.⁵⁾ In der Praxis ist es daher üblich, eine Kündigung jeweils „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ zu erklären.

³⁾ Vgl. Eylert, in: BeckOK TV-L, 58. Edition, Stand 1.6.2023, § 34 Rn. 1 ff.

⁴⁾ Vgl. von Randow, in: Jousen/Steuernagel, AVR.DD, 1. Aufl. 2018, § 30 Rn. 1 ff.

⁵⁾ Sie kann aber gegebenenfalls umgedeutet werden auf den „nächst-möglichen“ Zeitpunkt; s. auch BAG, 15.12.2016 – 6 AZR 430/15; Gotthardt, in: BeckOK ArbR, 68. Edition, Stand 1.6.2023, § 622 BGB Rn. 20.

Beispiel

„Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Ihnen zustehenden Kündigungsfrist ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Nach unserer Berechnung ist dies der 30.06.2023.“

oder:

„Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt. ...“

Praxishinweis

Sollte die vom Arbeitgeber berechnete Frist nicht korrekt sein, muss stets Kündigungsschutzklage (siehe nachfolgend unter Punkt „V. Rechtsschutz“) vor dem Arbeitsgericht erhoben und zumindest die Feststellung begehrt werden, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum vom Arbeitgeber errechneten Zeitpunkt endet, sondern eben (korrekterweise) zum späteren Zeitpunkt.

III. Kündigungsgründe

Die ordentliche Kündigung ist dem Grundsatz nach das Gestaltungsrecht, durch das der Vertragspartner einen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag beendet. Hierfür bedarf es keines Kündigungsgrunds.⁶⁾ Das gilt aktuell allerdings nur noch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Soweit dieses aber Anwendung findet, muss der Arbeitgeber Kündigungsgründe (siehe nachfolgend) angeben können, die eine Kündigung rechtfertigen. Zudem gelten für bestimmte Personengruppen (wie Schwangere oder Frauen unmittelbar nach der Geburt eines Kindes oder Schwerbehinderte, Mitglieder der MAV etc.) besondere Schutzvorschriften. Zum anderen sind gelegentlich kollektivrechtliche Kündigungsschutznormen zu beachten (etwa für ältere und länger beschäftigte Mitarbeitende). Allerdings darf eine ordentliche Kündigung auch außerhalb dieser besonderen Schutzvorschriften nicht willkürlich oder unter sachfremden Motiven erfolgen.⁷⁾

1. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf Mitarbeitende sind

- das Erfüllen der Wartezeit (länger als 6 Monate Betriebszugehörigkeit, § 1 Abs. 1 KSchG),
- die Arbeitnehmereigenschaft (§ 14 Abs. 1 KSchG) sowie
- die Beschäftigung in einem ausreichend großen Betrieb (Betriebe mit aktuell in der Regel über 10 in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern, § 23 KSchG).⁸⁾

2. Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine ordentliche Kündigung sozialwidrig und rechtsunwirksam, wenn sie nicht durch Gründe gerechtfertigt ist, die

- in der Person des Arbeitnehmers (a) oder
- in dem Verhalten des Arbeitnehmers (b) liegen, oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse (c), die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen.
- Zudem ist sie sozialwidrig, wenn sie gegen eine sogenannte „Auswahlrichtlinie“ (§ 1 Abs. 4 KSchG) verstößt (d).

a) Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr die erforderlichen Eignungen und Fähigkeiten besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen. Weiterhin muss sich die eingetretene Vertragsstörung erheblich auf den Arbeitsablauf auswirken.

Sollte der Arbeitnehmer zu anderen (auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden können, wäre eine personenbedingte Kündigung nicht gerechtfertigt. Zudem müssen in einer abschließenden Abwägung alle Umstände des Einzelfalls einbezogen und beurteilt werden, ob unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile es dennoch zumutbar wäre, das Arbeitsverhältnis bis zum Wegfall des Hinderungsgrunds fortzusetzen.

Zu den personenbedingten Gründen einer Kündigung können

- Krankheit⁹⁾,
- mangelnde körperliche oder geistige Eignung,
- aber auch ein Gefängnisaufenthalt zählen.

b) Verhaltensbedingte Kündigung

Von der personenbedingten ist die verhaltensbedingte Kündigung abzugrenzen. Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG durch das Verhalten des Arbeitnehmers „bedingt“ und gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten

⁶⁾ Preis, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, E. Arten der Kündigung, Rn. 3 ff.

⁷⁾ BAG, 5.12.2019 – 2 AZR 107/19; Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 27. Aufl., Stichwort Kündigungsschutz.

⁸⁾ Siehe hierzu ausführlich Koch, ebd.

⁹⁾ Siehe im Speziellen Jousen, Nachgefragt: Erteilung einer Abmahnung wegen einer Erkrankung, ZMV 2022, 295 f.

erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist. Sollte diesem Verhalten des Arbeitnehmers aber bereits mit mildereren Mitteln und Reaktionen – wie etwa einer Abmahnung¹⁰⁾ – begegnet werden können, um dem Arbeitnehmer zu zukünftiger Vertragstreue zu bewegen, ist eine Kündigung nicht gerechtfertigt.

Verhaltensbedingte Kündigungen können etwa durch

- eine Arbeitsverweigerung,
- unentschuldigtes Fehlen,
- Arbeitszeitbetrug,
- Beleidigungen oder Belästigungen gegenüber Mitarbeitenden oder Klienten

etc. bedingt sein.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG zudem sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Somit hat der Arbeitgeber darzulegen, aufgrund welcher inner- oder außerbetrieblichen Gründe er veranlasst ist, seinen Beschäftigungsbedarf zu verringern und dem entsprechenden Arbeitnehmer zu kündigen. Diese Erfordernisse müssen „dringend“ sein. Hier gilt das sogenannte „ultima-ratio-Prinzip“; eine Entlassung muss für den Arbeitgeber unvermeidbar sein. Das ist etwa nicht der Fall, wenn der Rückgang des Beschäftigungsbedarfs anderweitig aufgefangen werden kann. Nach § 1 Abs. 3 KSchG muss schließlich noch beurteilt werden, ob die Kündigung bei vergleichbaren Arbeitnehmern dem sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen wurde (Sozialauswahl).

Eine betriebsbedingte Kündigung kann etwa bei

- innerbetrieblicher Umstrukturierung,
- dauerhaftem Auftragsrückgang,
- Gewinnverfall

etc. ausgesprochen werden.

d) Auswahlrichtlinien

Auswahlrichtlinien nach § 1 Abs. 4 KSchG gehören zur Personalplanung. In Auswahlrichtlinien werden fachliche und persönliche Voraussetzungen für Arbeitnehmer*innen aufgestellt, die bei personellen Einzelmaßnahmen wie eben der Kündigung zu beachten sind. Sie sind in diesen Fällen dann unwirksam, wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung für die Sozialauswahl die gesetzlich vorgesehenen Auswahlgesichtspunkte unzureichend berücksichtigt werden. Die Auswahlrichtlinien müssen daher

- Lebensalter,
- Betriebszugehörigkeit,

¹⁰⁾ Siehe hierzu auch *Schmitz*, Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung, ZMV 2005, 125 ff.; *Joussen*, Nachgefragt: Abmahnung, ZMV 2015, 116 f.

- Unterhaltsverpflichtungen und
 - eine Schwerbehinderung
- angemessen bewerten. Eine individuelle Abschlussprüfung müssen Auswahlrichtlinien bei Kündigungen aber nicht vorsehen.¹¹⁾ Ein Verstoß gegen die entsprechenden Richtlinien führt jedenfalls zur Unwirksamkeit der Kündigung.

IV. Beteiligung der Kollektivorgane

Grundsätzlich sind bei einer Kündigung auch die Kollektivorgane zu beteiligen. Fehler hierbei können zu Lasten des Dienstgebers zur Unwirksamkeit einer (ordentlichen) Kündigung führen.

1. Betriebsratsanhörung

Im Betriebsverfassungsrecht bestimmt § 102 BetrVG für den staatlichen Bereich, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung unter Mitteilung der Kündigungsgründe zu hören ist. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sofern der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken hat, hat er dies dem Arbeitgeber binnen einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert der Betriebsrat sich nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

Der Arbeitgeber kann also die Kündigung erst erklären, wenn das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist. Die Kündigung ist daher nicht nur ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen, wenn er den Betriebsrat vor ihrer Erklärung überhaupt nicht unterrichtet hat, sondern auch dann, wenn er sie erklärt, bevor der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht abschließend Stellung genommen hat oder die Anhörungsfrist abgelaufen ist. Eine Anhörung fehlt, wenn die Kündigung vor diesem Zeitpunkt erklärt wurde. Maßgebend ist hierbei aber der Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung, nicht der Zeitpunkt ihres Zugangs, obwohl sie als Willenserklärung erst dann wirksam wird (§ 130 BGB). Denn der Betriebsrat kann auf die Kündigungsabsicht keinen Einfluss mehr nehmen, wenn auf der Seite des Arbeitgebers der rechtsgeschäftliche Erklärungsvorgang beendet ist.¹²⁾

2. Beteiligung der MAV nach MVG-EKD

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) bestimmt zur Beteiligung der MAV im evangelischen Bereich in § 38 Abs. 2, dass die Dienststellenleitung die MAV von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und die Zustimmung zu beantragen hat. Die MAV muss sich zu diesem Antrag binnen zwei Wochen äußern. Nach Ablauf der Frist gilt die Maßnahme als gebilligt.¹³⁾ Nach § 42 Buchst. b MVG-EKD

¹¹⁾ Siehe hierzu *Koch*, ebd., Stichwort „Auswahlrichtlinien“.

¹²⁾ BAG, 13.11.1975 – 2 AZR 610/74; *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 102 Rn. 122 ff.; siehe ausführlich *Koch*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 102 BetrVG Rn. 186 ff.

¹³⁾ *Trapp*, in: *Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge*, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 42 Rn. 9.

unterliegt die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit dieser „eingeschränkten Mitbestimmung“. Dieses Mitbestimmungsrecht ist nach § 41 MVG-EKD aber insofern zusätzlich eingeschränkt, als dass die MAV ihre Zustimmung nur verweigern darf, wenn

- die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift,
- eine arbeitsrechtliche Regelung,
- eine andere bindende Bestimmung oder
- eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.¹⁴⁾

3. Beteiligung der MAV nach MAVO

Im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für den katholischen Bereich bestimmt § 30 Abs. 1, dass der MAV vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen ist. Sofern das Dienstverhältnis länger als ein halbes Jahr bestanden hat, sind auch die Kündigungsgründe darzulegen. Einwendungen muss die MAV nach § 30 Abs. 2 MAVO binnen einer Woche schriftlich mitteilen. Auch hier gilt die Maßnahme nach Ablauf der Frist und ohne entsprechende Äußerung als gebilligt. Wie § 41 MVG-EKD bestimmt § 30 Abs. 3 MAVO zwar ebenfalls mögliche Einwendungen der MAV, die gegen die Kündigung vorgebracht werden können. Aus der Formulierung „insbesondere“ in der genannten Vorschrift ergibt sich allerdings, dass die aufgezählten Einwendungen lediglich beispielhafte Aufzählungen sind. Die Einwendungen sind somit nicht auf die aufgezählten Verstöße beschränkt.¹⁵⁾

Wird dieses Anhörungsverfahren nicht eingehalten, ist die Kündigung gemäß § 30 Abs. 5 MAVO unwirksam.¹⁶⁾

4. Tipps für die MAV

Wie dargestellt, ist eine Kündigung ohne vorherige Anhörung der MAV¹⁷⁾ unwirksam. Die hierauf beruhende Unwirksamkeit der Kündigung muss aber stets durch den/die Arbeitnehmer:in innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen nach § 4 KSchG arbeitsgerichtlich geltend gemacht werden (siehe unter Punkt V. Rechtsschutz).

Aber¹⁸⁾: Fehler im Anhörungsverfahren führen immer nur dann zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn diese Mängel vom Dienstgeber zu verantworten sind (etwa eine gänzlich fehlende Anhörung oder das Verschweigen etwaiger Kündigungsgründe). Von der Mit-

arbeitervertretung zu verantwortende Mängel führen demgegenüber nur dann zur Unwirksamkeit, wenn der Dienstgeber diese Mängel vor Ausspruch der Kündigung veranlasst hat (etwa eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren), ansonsten gerade nicht. Somit hat die MAV bei der Beschlussfassung bzw. der Erhebung von Einwendungen äußerst gewissenhaft zu agieren.

V. Rechtsschutz

Nach § 4 S. 1 KSchG muss die Kündigungsschutzklage (sei es gegen eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung)¹⁹⁾ innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung erhoben werden. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG). Nach erhaltener Kündigung sollten sich Mitarbeitende daher grundsätzlich an einen Rechtsanwalt oder Fachanwalt für Arbeitsrecht wenden.

VI. Praktisches (Abfindung)

Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung im Regelfall hinreichender Gründe bedarf.

Nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung werden zumeist weder der Dienstgeber noch der Dienstnehmer ein starkes Interesse an der Fortsetzung des (angespannten) Arbeitsverhältnisses haben. Einziges Verteidigungsmittel gegen eine ausgesprochene Kündigung ist jedoch das arbeitsgerichtliche Verfahren in Form einer Kündigungsschutzklage, welche immer auf Weiterbeschäftigung abzielt. Ziel des Arbeitnehmers wird daher in den allermeisten Fällen sein, zumindest eine bezahlte Freistellung bis zum Auslaufen des gekündigten Arbeitsverhältnisses zu bekommen und (abhängig von der vorherigen Beschäftigungszeit) die Auszahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Allerdings sieht das Gesetz die Zahlung einer Abfindung nur vor,

- wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, die Kündigung des Arbeitgebers sozialwidrig ist und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schließlich durch Urteil erfolgte oder
- der Arbeitgeber etwa gegen seine Pflichten bei der Durchführung einer Betriebsänderung verstößt (sog. Nachteilsausgleich) oder
- eine Abfindung entweder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung (sog. Sozialplan) vereinbart ist.
- Nach § 1a KSchG kann zudem noch eine Abfindung verlangt werden, wenn wegen drin-

¹⁴⁾ Ebd., Rn. 37.

¹⁵⁾ *Oxenknecht-Witzsch*, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 30 MAVO Rn. 55; insgesamt *Bartels*, Ordentliche Kündigung – Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach MAVO, ZMV 2005, 136 ff.

¹⁶⁾ Ebd., Rn. 70.

¹⁷⁾ Siehe insgesamt auch *Joussen*, Zur Unterrichtung der Mitarbeitervertretung vor einer Kündigung, ZMV 2006, 116 ff.

¹⁸⁾ Siehe bereits ausführlich hierzu *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 136.

¹⁹⁾ Vgl. ausführlich (auch zu den Verfahrenskosten) *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 136 f. sowie *Reiter*, Rechtsschutz im Individualarbeitsrecht, ZMV 2012, 69.

gender betrieblicher Erfordernisse gekündigt wurde, der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung nach § 1a KSchG beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Außer in diesen eher seltenen Fällen besteht gesetzlich kein Abfindungsanspruch.

Mittlerweile ist es aber in den arbeitsgerichtlichen Verfahren üblich, mit der Arbeitgeberseite je nach Erfolgsaussicht der ausgesprochenen Kündigung bzw. der eingereichten Kündigungsschutzklage im Rahmen eines Prozessvergleichs entsprechende Abfindungen

auszuhandeln. Auch sind Abfindungen im Rahmen eines Aufhebungsvertrags die Regel. Die Höhe der Abfindung kann sich dabei an § 1a KSchG orientieren (0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr), aber auch individuell ausgehandelt werden.

Oft wird arbeitgeberseitig statt des Angebots eines Aufhebungsvertrags gleich eine Kündigung ausgesprochen, in der Hoffnung der/die Arbeitnehmerin erhebe ohnehin keine Kündigungsschutzklage und man erspare sich etwaige Abfindungen. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz grundsätzlich jede Partei (§ 12a ArbGG) ihre Kosten selbst trägt und häufig auch auf Seiten des Arbeitnehmers kein Arbeitsrechtsschutzvertrag besteht. Es lohnt sich in den meisten Fällen allerdings dennoch, Kündigungsschutzklage zu erheben und einen Rechtsanwalt zu konsultieren.