

ARBEITSRECHT – A20

Stand: September 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Kündigungsschutz

Fällt ein Unternehmen in den **Anwendungsbereich des [Kündigungsschutzgesetzes](#)** (KSchG), ist eine **Kündigung nur als personen-, verhaltens- oder eine betriebsbedingte Kündigung** möglich. Jeder Arbeitnehmer kann sich gegen seine Kündigung wehren, indem er nachweist, dass keiner dieser drei Gründe vorliegt.

Diejenigen Arbeitnehmer, für die das **Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung** findet, können sich gegen die ausgesprochene Kündigung nur unter dem Aspekt eines Verstoßes gegen die guten Sitten oder den gegen Treu und Glauben wehren.

Neben der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist auch immer noch zu prüfen, ob **weitere Kündigungsschutztatbestände** zu Gunsten des Arbeitnehmers eingreifen.

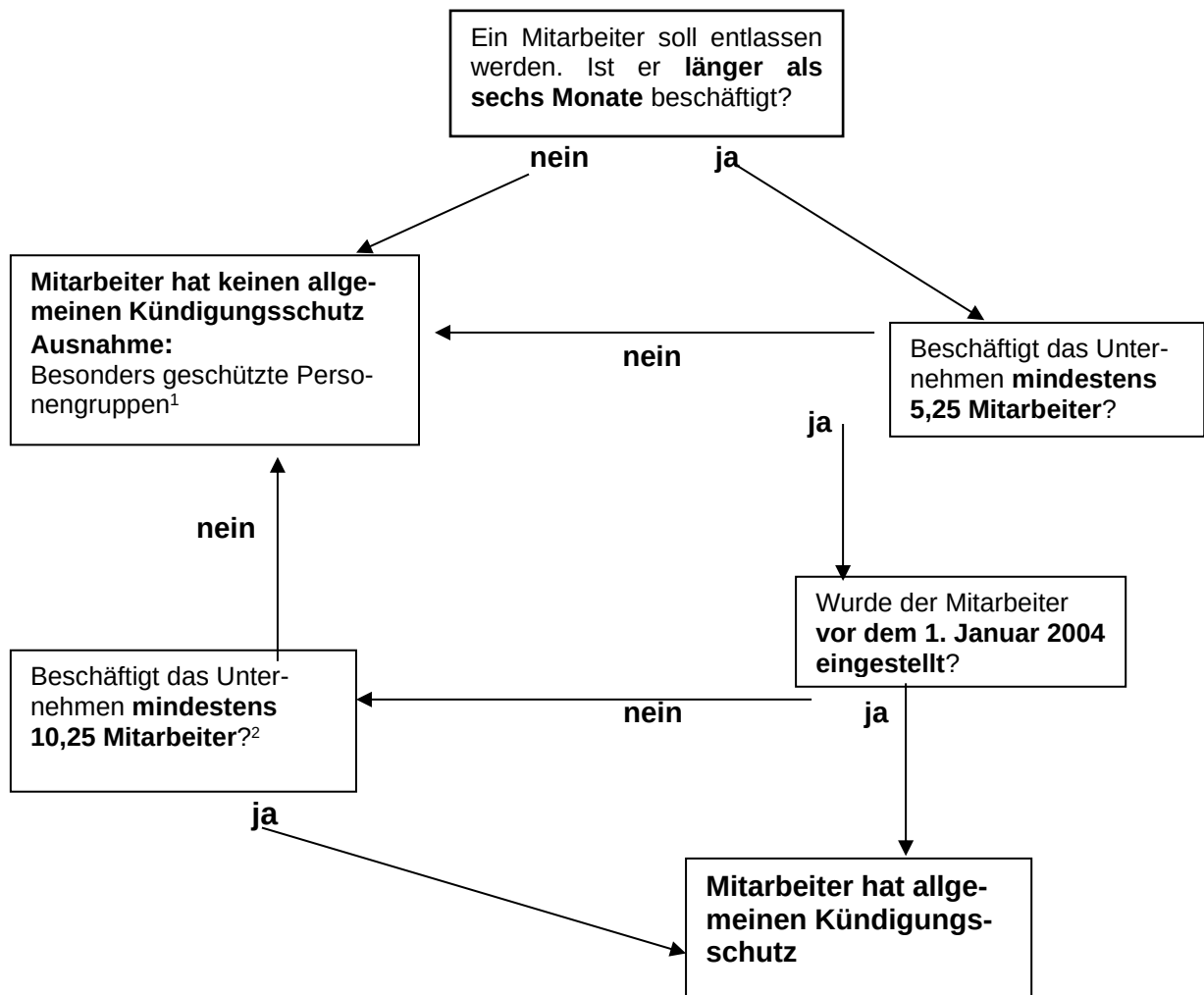
Für wen gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt, wenn der zu kündigende **Mitarbeiter länger als sechs Monate ohne Unterbrechung im Betrieb** beschäftigt war und der **Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer** außer zur Berufsbildung Beschäftigten **beschäftigt**.

Seit dem **1. Januar 2004** gilt das KSchG für Betriebe, die regelmäßig **mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigen. Bis zum 31.12.2003 galt es für alle Betriebe, die mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigten. Für die bereits zuvor beschäftigten Arbeitnehmer verbleibt es beim bisherigen Recht. Allerdings besteht der Kündigungsschutz nur solange, wie die Anzahl der „Altarbeitnehmer“ den Schwellenwert von fünf Mitarbeitern noch überschreitet. Wird allerdings die Höchstgrenze von zehn Mitarbeitern überschritten, so unterliegen alle Mitarbeiter dem Kündigungsschutz.

Die **Auszubildenden** blieben und bleiben bei der Zahl der zu ermittelnden Arbeitnehmer unberücksichtigt. **Teilzeitbeschäftigte** werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in die Berechnung einbezogen: Bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von **nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5** und bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von **nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75**.

Übersicht über allgemeinen Kündigungsschutz



¹ Wie etwa Betriebsratsmitglieder, Auszubildende, Schwerbehinderte, werdende Mütter, Eltern in Elternzeit

² Teilzeitkräfte bis 20 Wochenstunden zählen mit 0,5; bis 30 Stunden mit 0,75

Personenbedingte Kündigungsgründe

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der Arbeitnehmer **objektiv nicht** (mehr) in der **Lage** ist, die **geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen**, wenn er also die Fähigkeit oder Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung verloren hat. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Grundsätzlich ist auch keine vorherige Abmahnung notwendig.

In Betracht kommen beispielsweise eine fehlende Arbeitserlaubnis, fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse), Arbeitsverhinderung wegen Haft, Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (Führerschein/ Flugschein). Auch eine Krankheit kann ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein.

Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung

- Es muss feststehen, dass der Mitarbeiter auf Grund seiner persönlichen Fähigkeiten künftig nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen: **negative Prognose**.
- Auf Grund der künftigen Nichterfüllung muss es zu einer erheblichen Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers kommen: **Interessenabwägung**.
- **Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** des Mitarbeiters an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes.
- Interessenabwägung bei einer umfassenden Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer **überwiegen die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**.

Krankheitsbedingte Kündigung

Eine **Kündigung wegen Krankheit** ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Zukunftsprognose vorliegt und dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, die von der Krankheit ausgehenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (zum Beispiel Störung des Arbeitsablaufs, wirtschaftliche Belastung) noch länger hinzunehmen.

Vor einer Kündigung wegen Krankheit ist immer zu überprüfen, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung, auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, besteht, wenn auch eventuell zu schlechteren Bedingungen („**Änderungskündigung vor Beendigungskündigung**“), oder ob der zeitweilige Ausfall des Arbeitnehmers durch andere Maßnahmen, zum Beispiel eine Aushilfskraft, überbrückt werden kann.

Exkurs: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit Einführung des [Betriebliches Eingliederungsmanagement](#) sind die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft worden. Zwar ist die Durchführung des BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Hat der Arbeitgeber jedoch **kein BEM durchgeführt, so muss er in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess umfassend vortragen und beweisen, dass es keinen leistungsgerechten Arbeitsplatz für den betroffenen Arbeitnehmer gibt**. Kann er dies nicht, ist die Kündigung unwirksam. Wichtig ist es daher, eine Ablehnung des Arbeitnehmers, das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen, gut zu dokumentieren.

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe

Eine verhaltensbedingte Kündigung basiert auf einem **Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers**. Es muss sich also immer um ein **steuerbares Verhalten** handeln. Liegt ein solches nicht vor, kommt nur eine personenbedingte Kündigung in Betracht.

Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung

- **erheblicher** Pflichtverstoß
- der Pflichtverstoß muss **rechtswidrig** und auch **schuldhaft** erfolgt sein
- die Kündigung ist verhältnismäßig, es gibt also **kein milderes Mittel** als die Kündigung (z. B. Abmahnung)
- bei der **Interessenabwägung überwiegt** das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die ein verständig urteilender Arbeitgeber zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. **Durch das Verhalten** des Arbeitnehmers müssen beispielsweise **konkrete Störungen im Leistungs- bzw. im Vertrauensbereich auftreten**.

Dies ist insbesondere der Fall bei Vertragsverletzungen, zum Beispiel Schlechtleistung, ständiges Zuspätkommen, Verletzung von Anzeige- oder Nachweispflichten im Krankheitsfall, Nebentätigkeit trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eigenmächtiger Urlaubsantritt, private unerlaubte Telefonnutzung für Ferngespräche, Verstöße gegen die betriebliche Ordnung (Alkoholmissbrauch während der Arbeitszeit, Rauchen in gefährdeten Arbeitsbereichen), Verstöße gegen Verschwiegenheitspflicht, rechtswidrige Arbeitsverweigerung, Beleidigungen und Tätlichkeiten gegenüber Arbeitskollegen, sexuelle Belästigung, strafbare Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Diebstahl im Betrieb, Betrug bei der Zeiterfassung) oder vielfache Lohnpfändungen, wenn durch den Arbeitsaufwand die Lohnbuchhaltung gestört wird.

Die Rechtsprechung verlangt **vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung** im Regelfall je nach Schwere des Verstoßes mindestens eine, gegebenenfalls auch mehrere **vorherige einschlägige Abmahnungen**.

Die idealerweise schriftlich erfolgende [Abmahnung](#) hat die Funktion, dem Arbeitnehmer die ihm vorgeworfenen Verfehlungen zu benennen und ihm Gelegenheit zu einer Verhaltensänderung zu geben. Dem Arbeitnehmer wird durch die Abmahnung angezeigt, worin sein **Fehlverhalten** lag, wie er sich **korrekt zu verhalten** hat und dass er **mit einer Kündigung zu rechnen** hat, wenn sich sein Verhalten nicht ändern sollte. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unserem Infoblatt

Keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe sind

- der **Abkehrwille**, das heißt ein Arbeitnehmer hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen
- **außerbetriebliches Verhalten**, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird dadurch konkret gestört.

Betriebsbedingte Gründe

Eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters wegen dringender betrieblicher Gründe nicht möglich ist, z. B. wegen der Schließung des Betriebes oder einzelner Abteilungen, bei Betriebsstilllegung in Folge von Insolvenz usw.

Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung

- Bestehen der **betrieblichen Erfordernisse**, d. h. eine Abteilung oder Betrieb selbst wird geschlossen, Arbeitsabläufe ändern sich, so dass bestimmte Arbeitsplätze entfallen,
- es besteht **keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb,
- es muss das **Interesse des Arbeitgebers** an der Schließung des Betriebes, das Interesse des Arbeitnehmers an dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses **überwiegen**,
- der Arbeitgeber muss die **gesetzlich vorgegebene Sozialauswahl** berücksichtigen.

Eine betriebsbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn **dringende betriebliche Gründe** der **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Grundlage der Kündigung muss eine **unternehmerische Entscheidung** sein. Dies kann sich auf Grund innerbetrieblicher (z.B. notwendige Rationalisierung, Produktionseinschränkung) oder außerbetrieblicher Umstände (z.B. Absatzrückgang, Ausbleiben von Krediten) ergeben. Diese Umstände müssen zur Folge haben, dass die Erforderlichkeit einer Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer auf lange Sicht entfällt. Gibt es für den Betrieb weniger harte Maßnahmen (z.B. Abbau von Überstunden), fehlt es an der Voraussetzung der dringenden Erforderlichkeit. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz eingesetzt werden, so ist eine Kündigung ausgeschlossen, auch dann, wenn eine zumutbare Umschulung, Fortbildung oder Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist.

Die betriebsbedingte Kündigung ist nur dann **sozial gerechtfertigt**, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer ausreichend soziale Gesichtspunkte berücksichtigt wurden ("**Sozialauswahl**"). Dabei sind folgende **vier Kriterien** zu beachten:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

Bei berechtigtem betrieblichem Interesse können **Leistungsträger** und solche Personen, die für die Erhaltung einer ausgewogenen Sozialstruktur erforderlich sind, **von der Sozialauswahl ausgenommen** werden. Darunter fallen solche Personen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer kann innerhalb einer **Frist von drei Wochen** nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Unabhängig davon, ob die Kündigung rechtswirksam ist oder nicht, **gilt das Arbeitsverhältnis als beendet** - und die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam -, **wenn ein gekündigter Arbeitnehmer nicht innerhalb dieses Zeitraums Kündigungsschutzklage erhebt**.

Nur in wenigen Ausnahmefällen muss die Drei-Wochen-Frist nicht eingehalten werden. Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt nicht in der Lage war, die Klage selbst einzureichen, oder wenn die Entscheidung einer Behörde noch aussteht (etwa bei Schwangeren oder Schwerbehinderten).

Abfindungsansprüche bei betriebsbedingter Kündigung

Ein weit verbreiteter Irrtum ist, dass ein Arbeitnehmer immer Anspruch auf eine Abfindung im Sinne einer einmaligen außerordentlichen Zahlung hat. Typischerweise werden solche Ansprüche in Sozialplänen, Tarifverträgen oder zum Teil auch in Einzelarbeitsverträgen begründet. Gesetzlich geregelt ist die **Abfindung nur bei einer betriebsbedingte Kündigung** gem. § 1a KSchG. Danach kann der Arbeitgeber seine betriebsbedingte Kündigung mit dem ausdrücklichen Hinweis verbinden, dass er die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse stützt und sein Mitarbeiter bei Verstreichenlassen der gesetzlichen dreiwöchigen Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung erhalten kann.

Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Dabei gilt als Monatsverdienst, was der Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebender regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Kündigungsfristen

Auch wenn eine Kündigung verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt ausgesprochen wird, muss der Arbeitgeber immer auch die Kündigungsfristen beachten.

➔ **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, [Kennzahl 890](#)

Eingreifen eines besonderen Kündigungsschutzes

Das Kündigungsschutzgesetz greift für jeden Arbeitnehmer, sobald der Betrieb in den sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Davon zu unterscheiden sind die besonderen Kündigungsschutztatbestände, die an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bei dem Mitarbeiter anknüpfen. Das betrifft insbesondere [Schwerbehinderte](#), [werdende Mütter](#) oder Eltern in [Elternzeit](#).

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.