

Das Kündigungsschutzgesetz – Sicherheit für Ihre Existenz

ARAG Experten mit Wissenswertem zum sicheren Arbeitsplatz / Ob Ihr Arbeitgeber in wirtschaftliche Schieflage geraten ist, es Umstrukturierungen gibt oder der Chef mit Ihrer Leistung unzufrieden ist: Sie glauben, die Kündigung droht? Einen absolut sicheren Arbeitsplatz gibt es nicht. Leider. Auf eines können Sie sich als Arbeitnehmer aber verlassen: das Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Damit möchte Sie der Gesetzgeber vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen schützen. Eine Kündigung des Arbeitgebers ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Das erleichtert Ihnen die Planung der Zukunft und bewahrt Sie vor ungerechten Entscheidungen. Wichtiges zu dem wichtigen Gesetz erfahren Sie von den ARAG Experten.

Der allgemeine und der besondere Kündigungsschutz

Es liegt in der Natur der Sache: Als Arbeitnehmer sind Sie von Ihrem Arbeitgeber abhängig. Sowohl was Ihre wirtschaftliche Lage betrifft, als auch in der Lebensplanung. Damit aus dieser Situation kein ungerechtfertigter Schaden für Sie entsteht, gibt es das Kündigungsschutzgesetz – kurz: KSchG.

Der allgemeine Kündigungsschutz schränkt die Möglichkeiten zur arbeitgeberseitigen Kündigung ein und steckt einen fairen, sicheren Rahmen für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen ab. Dass eine Kündigung erklärt wird und rechtens ist, kann aber auch das KSchG nicht verhindern. Wirtschaftskrisen, Engpässe im Unternehmen, aber auch Fehlverhalten und (vermeintliche) Nichteignung eines Arbeitnehmers für seinen Aufgabenbereich können Gründe hierfür sein. Damit sozial geschwächte oder durch ihre spezielle Funktion schneller von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer in gebotener Maß geschützt werden, existiert der besondere Kündigungsschutz. So müssen sich zum Beispiel frisch gebackene Mütter, Personalratsmitglieder oder Auszubildende nach der Probezeit keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen.

Die Kündigung – das letzte Mittel des Arbeitgebers

Das sollten Sie wissen: Vor einer Kündigung hat Ihr Chef zu prüfen, ob er seine berechtigten Interessen auch mit anderen, weniger drastischen Maßnahmen wahren kann. Maßnahmen, die berücksichtigen, dass der Erhalt des Arbeitsplatzes für Sie als Arbeitnehmer höchste Dringlichkeit hat. Das klingt komplizierter, als es tatsächlich ist. Möglichkeiten zur Abwendung einer Kündigung sind zum Beispiel

- Versetzung, beispielsweise in eine andere Abteilung
- Zumutbare Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung der Qualifikation
- Abmahnung vor verhaltensbedingter Kündigung (und damit die Chance zur Verhaltensänderung)

Sie rechnen mit Kündigung? Möglicherweise gibt es Lösungen, die sowohl in Ihrem Sinne als auch in dem Ihres Arbeitgebers sind und die nicht mit einem Job-Verlust einhergehen.

Das Kündigungsschutzgesetz

Es gibt Ihnen eine gewisse Sicherheit, Ihren Arbeitsplatz zu behalten und bewahrt Sie vor möglicher Willkür des Arbeitgebers. Denn das KSchG gestattet das Beenden langfristiger Beschäftigungsverhältnisse nur aus sozial gerechtfertigten Gründen. Das seit über 60 Jahren geltende Gesetzeswerk schützt nicht nur in Vollzeit tätige Arbeitnehmer, sondern auch Teilzeitbeschäftigte und eine Nebenbeschäftigung ausübende Personen. Doch nicht jedes Arbeitsverhältnis ist geschützt. Damit der allgemeine Kündigungsschutz wirklich Anwendung findet, müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- **Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Kündigungsschutz genießen Sie als Arbeitnehmer nur dann, wenn Sie seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in demselben Unternehmen angestellt sind (§ 1 KSchG). Der vorangehende Zeitraum nennt sich Wartezeit – hierfür gelten andere Bestimmungen, die im Arbeitsvertrag geregelt sind (zum Beispiel die Probezeit).

- **Anzahl der Arbeitnehmer**

Das Kündigungsschutzgesetz wird ausschließlich bei Unternehmen angewendet, die regelmäßig mehr als zehn vollbeschäftigte Mitarbeiter unter Vertrag haben. Auszubildende nicht eingerechnet. Zudem zählen nur jene Mitarbeiter als vollbeschäftigt, die im Schnitt mindestens 30 Stunden pro Woche für den Betrieb tätig sind. Andernfalls kommt die sogenannte Kleinbetriebsklausel (in § 23 KSchG) zum Tragen – mit eigenen Voraussetzungen für die Kündigung. Wichtig zu wissen: Diese Regelung gilt nur für Arbeitnehmer, die ab 2004 angestellt wurden. Wer zuvor nach der früheren gesetzlichen Regelung in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt war, fällt auch weiter unter diese Regelung, wenn noch mindestens fünf weitere der „Alt“-Arbeitnehmer im Betrieb sind.

Gesetzliche Kündigungsanlässe

Keine Regel ohne Ausnahme: Es gibt zulässige Kündigungsgründe, bei denen der Kündigungsschutz nicht greift. Sie ermöglichen es Unternehmen, sich von Mitarbeitern zu trennen. Doch nur drei Kündigungsanlässe sind überhaupt rechtswirksam, so die ARAG Experten:

- personenbedingte Kündigung
- verhaltensbedingte Kündigung
- betriebsbedingte Kündigung