Kündigung nur mit gutem Grund - ARAG Experten mit wichtigen Informationen zum Kündigungsschutz

Wirtschaft Finanzen Versicherung Gewinner und Verlierer © Pixabay

Es ist erst einige Tage her, dass am Tag der Arbeit bundesweit wieder hunderttausende von Menschen unter anderem gegen den Abbau von Jobs demonstriert haben. Eine berechtigte Forderung. Denn wer seine Arbeit verliert, steht oft vor erheblichen finanziellen und persönlichen Herausforderungen. Um Arbeitnehmer vor willkürlichen Entlassungen zu schützen, hat der Gesetzgeber mit dem Kündigungsschutzgesetz klare Regeln aufgestellt. Die ARAG Experten erklären, für wen der Kündigungsschutz gilt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Personengruppen besonders geschützt sind.

Was regelt das Kündigungsschutzgesetz?

Der allgemeine Kündigungsschutz schränkt die Möglichkeiten zur ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern ein und schafft einen fairen Rahmen für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Da Beschäftigte sowohl wirtschaftlich als auch in ihrer Lebensplanung von ihrem Arbeitsplatz abhängig sind, bietet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) einen Schutzschild vor vermeintlich ungerechtfertigten Entlassungen.

Zwar können Arbeitgeber auch geschützte Arbeitnehmer entlassen, dafür braucht es aber laut ARAG Experten triftige Gründe, etwa ein schweres Fehlverhalten, erhebliche betriebliche Schwierigkeiten oder dauerhafte Engpässe im Unternehmen. Fehlt ein solcher Grund, ist die Kündigung „sozial ungerechtfertigt“ und damit unwirksam. Dann bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Jobsuche in der Kündigungsfrist?

Arbeitnehmer müssen sich während ihrer Kündigungsfrist nicht um einen neuen Job kümmern. Dabei verweisen die ARAG Experten auf einen aktuellen Fall, in dem ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter freistellte und im Anschluss die Gehaltszahlung einstellte. Sein Argument: Da sich der freigestellte Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist nicht um einen neuen Job bemüht hatte, wollte er ihm kein Gehalt mehr zahlen. Doch der Chef hatte am Ende das Nachsehen (BAG, Az.: 5 AZR 127/24).

Für wen gilt das Gesetz?

Das KSchG schützt Vollzeit-, Teilzeit- und Nebenjob-Beschäftigte. Voraussetzung laut ARAG Experten ist jedoch, dass sie seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen im selben Unternehmen tätig sind und dieses mehr als zehn Vollzeitkräfte beschäftigt – Azubis ausgenommen. Bei kleineren Betrieben greift die sogenannte Kleinbetriebsklausel (Paragraf 23 Absatz 1 KSchG), die weniger strenge Regelungen vorsieht.

Der besondere Kündigungsschutz

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen unter anderem werdende Mütter während der Schwangerschaft, da eine Kündigung während der Schwangerschaft nur in wenigen Ausnahmefällen erlaubt ist. Der Schutz beginnt ab der Empfängnis und gilt bis vier Monate nach der Geburt. Die ARAG Experten weisen darauf hin, dass eine werdende Mutter selbst dann vor einer Kündigung geschützt ist, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger ist, aber noch nichts davon weiß. Sobald sie Kenntnis von der Schwangerschaft hat, muss sie ihren Arbeitgeber dann allerdings unverzüglich darüber informieren. Andernfalls ist die Kündigung zulässig. Für die Berechnung der Empfängnis gilt die Rückrechnungsmethode, bei der eine Schwangerschaft 280 Tage vor der Entbindung beginnt (Bundesarbeitsgericht, Az.: 2 AZR 11/22). Auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer, Personen in Pflegezeit sowie Mitglieder des Personalrats und Datenschutzbeauftragte gibt es einen besonderen Kündigungsschutz.

Gilt Kündigungsschutz auch in Kurzarbeit?

Wer als Arbeitnehmer schon länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mindestens zehn vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern tätig ist, ist durch das KSchG abgesichert. Die Anordnung von Kurzarbeit ändert an diesem gesetzlichen Schutz nichts.

Anders als gemeinhin angenommen, weisen die ARAG Experten allerdings darauf hin, dass eine vorübergehend eingeführte Kurzarbeit die Arbeitnehmer im Betrieb nicht per se vor einer Kündigung schützt. Wer also beispielsweise Diebstahl begeht oder sich andere Vertragsbrüche zuschulden kommen lässt, muss damit rechnen, aus verhaltensbedingten Gründen entlassen zu werden. Dagegen ist eine betriebsbedingte Kündigung in der Regel ausgeschlossen. Denn die gleichzeitige Einführung von Kurzarbeit im Betrieb für Mitarbeiter mit den gleichen Aufgaben spricht grundsätzlich gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Und der wäre für eine betriebsbedingte Kündigung Voraussetzung. Anders kann das allerdings aussehen, wenn es um Mitarbeiter in unterschiedlichen Abteilungen oder Betrieben geht (Landesarbeitsgericht München, Az.: 5 Sa 938/20).