

Zeugnisse aus dem ehemaligen Jugoslawien heraus. Die Beklagte ficht den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung fristgerecht an. Die Klägerin beruft sich jedoch auf § 242 BGB (Treu und Glauben): Der Anfechtungsgrund habe aufgrund der Entwicklung (nach der Täuschungshandlung) seine Bedeutung verloren.

Die Richter aus München sehen dies aber anders. Und sie begründen dies damit, dass die Rechtslage der Beklagten unverändert beeinträchtigt sei. „Die Beklagte hätte bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses allerdings zwingend mit erheblichen Problemen und Risiken seitens der Heimaufsichtsbehörde zu rechnen“, so das Gericht. Folge: Die Anfechtung greift also durch. Die PDL ist ihren seit sechs Jahren – vermutlich einwandfrei – ausgeübten Job los!

„Die Zeit heilt alle Wunden“ – darauf kann sich ein Arbeitnehmer also nicht immer verlassen. Ganz anders könnte dies aber sein, wenn eine Pflegekraft z. B. vor ihrer Einstellung bei der Frage nach Zusatzqualifikationen schwindelt und etwas „oben drauf packt“. Hat sie sich dann nach Jahren in ihrem Job bewährt, so hat die Schwindelei Ihre Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren. Anders als im vorhergehenden Fall hat die Täuschung keine Bedeutung für die gesamte Laufbahn, sondern betrifft lediglich Zusatzqualifikationen.

#### 4. Die Kündigung

Nun kommen wir zum wichtigsten Beendigungsgrund, zur Kündigung. Sie haben bereits zuvor gelesen: Einen Rücktritt vom Arbeitsvertrag gibt es grundsätzlich nicht. Aber selbstverständlich müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit haben, von einem Arbeitsvertrag irgendwie loszukommen. Die gleichen Fragen stellen sich auch bei anderen Verträgen, die ein Dauerschuldverhältnissen begründen. Wie z. B. bei einem Miet- oder Darlehensvertrag. Um nicht auf immer und ewig gefesselt zu sein, wurde die Kündigung „erfunden“. Sie bedeutet im Arbeitsrecht: Das Arbeitsverhältnis wird zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet. Der Arbeitnehmer muss ab dann nicht mehr arbeiten, der Arbeitgeber muss ab dann keinen Lohn mehr zahlen.

Kündigung dient der Lösung in Dauerschuldverhältnissen

Durch Kündigung wird Arbeitsverhältnis unmittelbar beendet

Eine Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**. Durch sie wird das Schuldverhältnis, hier das Arbeitsverhältnis, **unmittelbar beendet** – entweder mit oder ohne Frist.

Kündigung ist bedingungsfeindlich

Eine Kündigung kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber aussprechen. Sie darf aber von keinem unter einer **Bedingung** erklärt werden. Denn über das Ende eines Arbeitsverhältnisses muss Klarheit bestehen, dem Gekündigten ist ein Schwebezustand nicht zumutbar.

- **Beispiel:** Eine Pflegekraft kündigt ihren Arbeitsvertrag. Allerdings nur für den Fall, dass ihr Mann, der bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist, einen neuen Job (an einem weit entfernten Ort) erhält. Diese Kündigung ist unwirksam, weil sie bedingt erfolgt.

Ausnahme 1: Potestativbedingung

Allerdings gibt es zwei wichtige Ausnahmen: Zum einen, wenn der Eintritt der Kündigung vom Willen des Gekündigten abhängt. Juristen nennen das eine **Potestativbedingung**.

- **Beispiel:** Bei der Änderungskündigung verspricht der Arbeitgeber einen neuen Vertrag (zu geänderten Bedingungen) für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Kündigung akzeptiert. Bei dieser bedingten Kündigung ist für den Arbeitnehmer alles klar: Es hängt von ihm ab, ob er die Kündigungswirkung eintreten lässt oder die veränderten Vertragsbedingungen annimmt.

Ausnahme 2: Rechtsbedingung

Beim zweiten Ausnahmefall liegt eine sogenannte „**Rechtsbedingung**“ vor. Sie wird nicht als Bedingung im Rechtssinn (also im Sinne von § 158 BGB) verstanden.

- **Beispiel:** Der schlaue Arbeitgeber kündigte einer Pflegekraft „außerordentlich, hilfsweise aber ordentlich zum nächst möglichen Termin“. Die ordentliche Kündigung wird damit unter der (Rechts-)Bedingung ausgesprochen, dass die außerordentliche Kündigung aus Rechtsgründen unwirksam ist. Das BAG erachtet eine solche Kündigung als genügend klar, denn der Wille des Kündigenden, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wird hinreichend deutlich.

Bevor wir uns gleich die einzelnen Kündigungsarten genauer anschauen, möchte ich Ihnen vorweg schon einmal den Unterschied zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung erläutern.

Zunächst zur **ordentlichen Kündigung**. Will der Arbeitnehmer sie aussprechen, so muss er dazu *keinen* besonderen Grund haben. Für den Arbeitgeber sieht dies anders aus. Er unterliegt etlichen Beschränkungen. Einmal mehr, um den Arbeitnehmer in dieser existenziellen Frage – denn es geht schließlich um seine existenzielle Grundlage – zu schützen. Beide, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, müssen allerdings für ihre ordentliche Kündigung bestimmte Fristen beachten.

Arbeitnehmer muss keinen Grund für ordentliche Kündigung haben, Arbeitgeber schon

Ist der Grund des Arbeitgebers jedoch so massiv, dass ihm ein Zuwarten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist, dann kann er ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist **außerordentlich kündigen**. Das Vertrauensverhältnis muss in diesen Fällen derart zerrüttet sein, dass sich der Arbeitgeber sofort vom Arbeitnehmer trennen darf. Liegt ein solch dramatischer Grund jedoch nicht vor, dann bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als die jeweils geltende Kündigungsfrist einzuhalten.

Bei außerordentlicher Kündigung muss Abwarten bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar sein

Der Unterschied zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung ist also: Für die außerordentliche Kündigung bedürfen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber eines wichtigen Grundes, der ein Abwarten bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar macht. Die ordentliche Kündigung hingegen bedarf nur eines „normalen“ Grundes (für den Arbeitgeber) oder gar keines Grundes (für den Arbeitnehmer).

Tab. 4.1 fasst beide Kündigungsarten zusammen. Daraus wird zweierlei deutlich. Zunächst zur **Auslaufrist**. Sie hat mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zunächst einmal nichts zu tun. Sie ist nur eine Folge der Kündigungsart. So zieht zwar die ordentliche Kündigung meist eine gewisse Frist, die außer-

Kündigungsgrund und Kündigungsfrist hängen nur bedingt zusammen

ordentliche Kündigung häufig gar keine Frist nach sich. Aber die Frist bei einer ordentlichen Kündigung kann durchaus sehr kurz sein. Zum Beispiel zwei Wochen innerhalb der Probezeit (§ 622 V BGB). Andererseits kann der Arbeitgeber bei einer außerordentlichen Kündigung eine soziale Auslaufrist gewähren. Zum Beispiel um noch irgendwelche Dinge im Betrieb abzuwickeln. Also: Kündigungsgrund (ordentlich - außerordentlich) und Kündigungsfrist sind grundsätzlich zwei verschiedene Paar Schuhe.

Tab. 4.1:  
Unterschiede zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung

	ordentliche Kündigung		außerordentliche Kdg.	
Grund	für Arbeitnehmer kein Grund notwendig, für Arbeitgeber schon		„wichtiger Grund“ macht Abwarten der Frist für ordentl. Kündigung unzumutbar	
Frist	kürzere Frist (z. B. bei Kündigung während der Probezeit)	längere Frist (z. B. bei Kündigung von langfristigen Arbeitsverhältnissen)	ohne Frist („fristlos“)	mit sozialer Auslaufrist

Außerordentliche Kündigung darf nicht zurückblickend, sondern vorausschauend geprüft werden

Und ein Zweites ist wichtig: Die außerordentliche Kündigung ist *keine* Bestrafung für vergangene Missetaten. Das wird von vielen verkannt! Da kocht beim Arbeitgeber wegen einer massiven Pflichtverletzung das Blut ziemlich hoch. Und, zack, ist das Papier gezückt, und, zack, ist die Kündigung fertig. Und, zack, landet der Arbeitgeber damit vor Gericht womöglich auf der Nase. Denn: Die Rückschau ist nicht das Entscheidende – sondern die **Vorausschau!** Es kommt, wie gesagt, darauf an, ob dem Arbeitgeber ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist (Zukunft!) zugemutet werden kann. Da mag die vergangene Pflichtverletzung durchaus eine Rolle spielen. Entscheidend

ist aber, wie das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Zukunft zu bewerten ist. Ich werde das weiter unten noch näher erläutern.

## 5. Die ordentliche Kündigung

Starten wir mit dem Normalfall: mit der ordentlichen Kündigung. Und das am besten gleich mit einer Checkliste. Die verschafft Ihnen einen guten Überblick über sämtliche Wirksamkeitsvoraussetzungen.

### Checkliste

#### Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung

- Wirksame Kündigungserklärung?
- Kein allgemeiner Nichtigkeitsgrund?
- Keine Unkündbarkeit?
- Kündigungsfrist gewahrt?
- Kündigung ist nicht sozialwidrig (KSchG)?
- Betriebsrat beteiligt?

Einen Aspekt habe ich in der Checkliste ausgelassen: Für bestimmte Kündigungen besteht eine **Zustimmungs- bzw. Anzeigepflicht**. Das sind die beiden wichtigsten Fälle:

- ▶ Menschen mit einer Schwerbehinderung kann man nur nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (in Bayern sind dies die Bezirke) kündigen (§ 85 SGB IX).
- ▶ Massenentlassungen in Unternehmen mit mehr als zwanzig Mitarbeitern müssen der BA angezeigt werden (§ 17 KSchG). Wird diese Pflicht verletzt, so ist die Kündigung – wenn der Arbeitnehmer auf der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besteht – unwirksam.

Kündigung kann Zustimmung oder Anzeige erfordern

Bereits diese beiden Pflichten wollen den Arbeitnehmer gegen eine unberechtigte Kündigung schützen. Der Kern des Individualkündigungsschutzes steckt allerdings in dem gleich zu besprechenden Kündigungsschutzgesetz.