



Kapitel 5: Ein Arbeitsverhältnis beenden
Kapitel 6: Kündigungsschutz

Ausschnitt aus:
["Das Arbeitsrecht in der EKHN"](#)
Stand 22.03.2018
Referat Personalrecht
Fr. Oberkirchenrätin Dr. Knötzele

Inhaltsverzeichnis

5. Ein Arbeitsverhältnis beenden

5.1 Die ordentliche Kündigung

5.2 Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

5.3 Kündigung aus betriebsbedingten Gründen

5.4 Zugang einer Kündigung

5.5 Änderungskündigung

5.6 Auflösungs- oder Aufhebungsvertrag

5.7 Sonstige Gründe für eine Beendigung

6. Kündigungsschutz

5. Ein Arbeitsverhältnis beenden

5.1 Die ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung ist i. d. R. möglich, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, also ein anerkannter Kündigungsgrund vorliegt, also, wenn die Gründe dafür in der Person des Mitarbeitenden, in dem Verhalten oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen liegen. Bei einem verhaltensbedingten Kündigungsgrund sind in der Regel ein bis zwei vorherige Abmahnungen nötig. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl treffen, d.h. er kann nur dem/der sozial am wenigsten schutzwürdigen Mitarbeiter/in kündigen.

Bei der ordentlichen Kündigung müssen stets Kündigungsfristen eingehalten werden.

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Sie müssen keine Kündigungsgründe enthalten. Die Formvorschriften der KGO (§ 22 KGO) sind zu beachten (2 Unterschriften, Siegel, Briefbogen des Arbeitgebers s. Muster in der Anlage).

Die MAV ist vor Ausspruch der Kündigung zu beteiligen. Stimmt sie der Kündigung nicht zu, ist ein Schlichtungsverfahren einzuleiten, wenn an der Kündigung festgehalten werden soll.

5.2 Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Im Unterschied zur ordentlichen Kündigung erfolgt die außerordentliche Kündigung i. d. R. fristlos (§ 57 KDO in Verbindung mit § 626 BGB):

Eine außerordentliche Kündigung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Es müssen erhebliche Arbeitsvertragsverletzungen vorliegen. Sie müssen so schwerwiegend sein, dass dem Kündigenden (Arbeitgeber) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Es ist also stets zu prüfen, welcher Schaden durch das beanstandete Verhalten entstanden ist und ob grobes Verschulden vorliegt.

Beispiele aus der Rechtsprechung sind: Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegenüber dem Arbeitgeber (und seiner/seinem Ehepartnerin/Ehepartner), Diebstahl, Betrug, Untreue, Sachbeschädigung zum Nachteil der Dienststelle, Arbeitsversäumnis, Arbeitsverweigerung, Trunkenheit im Dienst, Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung, erschlichene Krankmeldung, eigenmächtiger Urlaubsantritt.

Auch Mitarbeitende können ihr Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen: wenn die fällige Vergütung nicht oder wiederholt mit Verspätung gezahlt wird, wenn die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht eingehalten werden, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Fürsorgepflichten verletzt, wenn er Tätlichkeiten gegenüber dem/der Mitarbeitenden begeht.

Liegt ein wichtiger Grund zur Kündigung vor, so muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen, nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, erklärt werden (§ 626 Abs. 2 BGB). Dass ein wichtiger Grund vorliegt, muss der Kündigende beweisen können. Nach Ablauf der Frist ist der Ausspruch einer fristlosen Kündigung nicht mehr möglich.

Mitarbeitende, die eine Kündigung für unbegründet halten, können innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben (§ 4 Kündigungsschutzgesetz, KSchG).

Auch „unkündbaren Mitarbeitenden“ kann aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden (§ 57 KDO. s.a. § 15 KDO).

Vor Ausspruch der fristlosen Kündigung ist gemäß § 37 Abs. 2 MAVG der MAV Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die MAV hat die Möglichkeit, innerhalb von 3 Arbeitstagen Bedenken mitzuteilen. Gegenüber der MAV ist die beabsichtigte Kündigung zu begründen. Nach Ablauf der 3 Arbeitstage ist die Kündigung schriftlich auszusprechen. Da der Zugangszeitpunkt sehr wichtig ist (2-Wochenfrist s.o.), sollte die Kündigung nach Möglichkeit persönlich übergeben oder mit Zeugen in den Briefkasten eingeworfen werden. Wird jedoch hilfsweise zur fristlosen auch noch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, so muss die MAV der beabsichtigten ordentlichen Kündigung ebenso zustimmen.

5.3 Kündigung aus betriebsbedingten Gründen

Hinweis: Ist eine solche Maßnahme beabsichtigt, bitte unbedingt Rücksprache halten mit der zuständigen Regionalverwaltung bzw. der Kirchenverwaltung.

Die Rechtsprechung verlangt eine umfassende Abwägung zwischen den Interessen der Mitarbeitenden an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und den Interessen des Arbeitgebers an dessen Auflösung. Die Kündigung wird gewissermaßen als „Extremlösung“ gesehen, die nur dann legitim ist, wenn wirklich alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Eine Kündigung ist dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeitenden in der Einrichtung entgegenstehen.

Und: In der Dienststelle besteht für die Tätigkeit des Mitarbeitenden auch auf einem anderen Arbeitsplatz kein Bedarf mehr.

Eine Überprüfung, ob ein betriebsbedingter Grund vorliegt, kann in einem Kündigungsschutzprozess erfolgen. Der Arbeitgeber muss die Gründe für den Wegfall des Arbeitsplatzes darlegen. Arbeitsgerichtlich wird jedoch nicht die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit der Entscheidung des Arbeitgebers überprüft, solange sie auf vertretbaren Erwägungen beruht und keinen Missbrauch darstellt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Ein Beispiel: Im Kindergarten wird wegen zurückgehender Nachfrage eine Gruppe geschlossen. Die Stellen von zwei Erzieherinnen fallen weg. Geprüft werden muss für jeden betroffenen Mitarbeitenden:

Ist eine Versetzung auf eine andere Stelle in der Einrichtung möglich? Dann ist eine Kündigung ausgeschlossen.

Ist eine Weiterbeschäftigung nach einer zumutbaren Umschulung auf einer anderen Stelle möglich? - Auch dann ist eine Kündigung ausgeschlossen.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist auch dann nicht möglich, wenn sich Betroffene bereit erklären, eine freie andere Stelle zu schlechteren Bedingungen zu übernehmen. Sind jedoch keine Ausweichmöglichkeiten vorhanden, dann stellt sich die Frage, welcher von mehreren vergleichbaren Mitarbeitenden ausscheiden muss.

Nach § 1 Abs. 3 KSchG hat der Arbeitgeber bei der Auswahl „soziale Gesichtspunkte“ zu berücksichtigen: Es ist denen zu kündigen, die am wenigsten auf den Arbeitsplatz angewiesen sind. Dabei sind folgende Umstände zu berücksichtigen: Lebensalter (= Chancen auf dem Arbeitsmarkt), Zahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen, Beschäftigungszeit, Schwerbehinderung.

Hat der Arbeitgeber jedoch ein berechtigtes Interesse an der Weiterbeschäftigung bestimmter Mitarbeitender wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen oder zur Wahrung einer ausgewogenen Personal-Struktur, so werden diese aus dem Kreis der zu kündigenden Mitarbeitenden ausgenommen.

Der Arbeitgeber muss den Gekündigten auf Verlangen die Gründe für die getroffene Auswahl mitteilen, halten diese die vorgelegten Gründe für ungerechtfertigt, so können sie in einem Kündigungsschutzprozess ihren Standpunkt vortragen.

Die Mitarbeitervertretung muss bei einer betriebsbedingten Kündigung mitbestimmen, im Stadium der sich abzeichnenden Stellenkürzung sollte sie bereits im Rahmen der vorgesehenen Mitwirkung nach kündigungsverhindernden Alternativen suchen.

Über die Gewichtung der Kriterien der Sozialauswahl kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Zu beachten ist unbedingt die Sicherungsordnung.

5.4 Zugang einer Kündigung

Bei einer Kündigung ist zunächst zu beachten, ob diese gegenüber anwesenden oder abwesenden Personen erfolgt. Der Zugang bei anwesenden Personen ist dabei unproblematisch.

Die Kündigung ist mit persönlicher Übergabe an die betreffende Person zugegangen.

Bei abwesenden Personen ist sicherzustellen, dass die Kündigung in den Herrschaftsbereich der betroffenen Person gelangt und die theoretische Möglichkeit der Kenntnisnahme besteht. Erfolgt die Zustellung per Post, gilt die Kündigung mit Einwurf in den Briefkasten als zugegangen. Die Kündigungsfrist läuft ab Datum des Zugangs. Es wird empfohlen hierüber ein Protokoll anzufertigen.

5.5 Änderungskündigung

Mit einer Änderungskündigung kann eine Änderung der Arbeitsbedingungen herbeigeführt werden. Will der Arbeitgeber einseitig den Inhalt des Arbeitsvertrages und damit die Bedingungen verändern, so muss er eine Änderungskündigung aussprechen. Ein Beispiel: Im Kindergarten muss eine halbe Stelle wegfallen: Eine Erzieherin erhält ein Änderungskündigungsschreiben, in dem ihr die Vollzeitstelle gekündigt und gleichzeitig eine halbe Stelle angeboten wird. Die Vergütung verringert sich entsprechend.

Mit einer Änderungskündigung wird das bisherige gesamte Arbeitsverhältnis gekündigt! Verbunden ist damit das Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Eine Änderungskündigung unterliegt im Übrigen den allgemeinen Vorschriften für eine ordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber muss daher

- die Fristen wie bei einer ordentlichen Kündigung einhalten (§ 56 KDO),
- die Änderungskündigung schriftlich aussprechen (§ 54 Abs. 2 KDO).

Auch die Änderungskündigung unterliegt der Mitbestimmung der MAV (§ 37 MAVG). Bei der MAV muss daher in jedem Fall vor Ausspruch der Änderungskündigung die Zustimmung eingeholt werden. Die MAV kann die Zustimmung verweigern, wenn ihr die Gründe nicht stichhaltig erscheinen. Ist dann keine Einigung mit der Dienststellenleitung möglich, muss die Schlichtungsstelle auf Antrag entscheiden.

Mitarbeitende, denen eine Änderungskündigung ausgesprochen wird, können

1. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den geänderten Arbeitsbedingungen ablehnen. Damit endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist.
2. das Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen annehmen und das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist unter den geänderten Arbeitsbedingungen fortsetzen.
3. die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt, sie von einem Arbeitsgericht prüfen zu lassen, annehmen. Das Arbeitsgericht muss in diesem Fall klären, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist. Bei diesem Verfahren geht der Mitarbeitende nicht gleich das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes ein. Das Arbeitsgericht entscheidet dann, ob die Änderungskündigung zulässig war oder nicht (§ 2 KSchG). Die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts beträgt drei Wochen (§ 4 KSchG).

Auch unkündbaren Mitarbeitenden (nach 15 Jahren und mit einem Mindestalter von 40 Jahren) kann rechtswirksam eine Änderungskündigung ausgesprochen werden: Ist eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich, so kann eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe erfolgen. Gleiches gilt, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, seine bisherige Arbeitsleistung zu erbringen und ihm keine seiner bisherigen Vergütungsgruppe entsprechende andere Arbeit übertragen werden kann. Die Kündigungsfrist beträgt 18 Monate zum Ende des Kalendermonats (§ 56 Abs. 2 KDO).

5.6 Auflösungs- oder Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit durch einen einvernehmlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrag beendet werden (§ 54 Abs. 1 KDO; siehe Muster Aufhebungsvertrag, Anhang). Eine derartige Aufhebung wird von Mitarbeitendenseite besonders deshalb gewünscht, um sich bei künftigen Bewerbungen als „ungekündigt“ bezeichnen zu können oder um eine neue Stelle antreten zu können. Im Aufhebungsvertrag wird einvernehmlich der Termin für das Arbeitsende festgelegt, Fristen müssen nicht eingehalten werden. Auf jeden Fall muss er schriftlich abgeschlossen werden. Der Auflösungsvertrag wird wirksam in dem Moment, in dem er schriftlich abgeschlossen wird. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin hat gemäß § 54 Abs. 3 KDO innerhalb von 3 Arbeitstagen ein schriftliches Widerrufsrecht.

Die MAV hat bei einem Aufhebungsvertrag kein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht, in der Regel wird sie nur vom Ausscheiden des Mitarbeitenden unterrichtet. Es kann aber sinnvoll sein,

die MAV beratend hinzuzuziehen. Besonders wenn der Vertrag angesichts einer drohenden Kündigung geschlossen wird, sind verschiedene Konsequenzen zu bedenken und gegeneinander abzuwägen. Bei einem Aufhebungsvertrag gibt es keine Überprüfung der Kündigung in einem Kündigungsschutzprozess. Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auf die Konsequenzen (z.B. ggf. Sperrfrist) hinzuweisen.

5.7 Sonstige Gründe für eine Beendigung

Ende durch Fristablauf

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Ablauf der vereinbarten Frist oder durch den Eintritt eines im Arbeitsvertrag vereinbarten Ereignisses (siehe unten).

Verrentung

Hier gibt es zwei Varianten: Erhalten Mitarbeitende eine Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente, dann endet gemäß § 55 KDO das Arbeitsverhältnis.

Die Bestimmung in § 54 Abs.1 KDO, nach der das Arbeitsverhältnis endet, wenn die/der Mitarbeitende das gesetzliche Rentenalter gem. § 35 SGB VI erreicht hat, ist wirksam. Durch den Eintritt in die Altersrente endet das Arbeitsverhältnis.

Tod

Ein weiterer Beendigungsgrund ist selbstverständlich der Tod des Mitarbeitenden.

Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsverhältnis kann dadurch enden, dass es für nichtig erklärt wird. Nichtig ist z.B. ein Arbeitsvertrag, den ein Geschäftsunfähiger unterschrieben hat.

Anfechtung eines Arbeitsvertrages

Angefochten werden kann dagegen ein Arbeitsverhältnis, wenn es unter Vorspiegelung falscher Tatsachen zustande gekommen ist: eine Krankenschwester hat kein Examen, ein Kraftfahrer keinen Führerschein.

6. Kündigungsschutz

Gegen eine Kündigung kann ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen, wenn das gekündigte Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Die Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn sie „sozial ungerechtfertigt“ ist (§ 1 KSchG). Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn diese nicht gerechtfertigt ist durch folgende Gründe:

- *Personenbedingte Kündigungsgründe* können sein: lang andauernde Krankheit, wenn aus ärztlicher Sicht ein Ende der Krankheit nicht absehbar ist; häufige Kurzerkrankungen, die den Betriebsablauf stark beeinträchtigen, Leistungsabbau.
- *Verhaltensbedingte Kündigungsgründe* können sein: Verstöße gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Zuspätkommen, Arbeitsverweigerung, Diebstahl, schlechte Leistungen), Störung des Betriebsfriedens, antikirchliche Propaganda, Verletzung der Treuepflicht.
- *Betriebsbedingte Kündigungsgründe* können sein: Stellenabbau, Schließung einer Einrichtung, Arbeitsmangel. Bei betriebsbedingten Gründen muss der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter berücksichtigen.

Kündigungsschutz für Schwerbehinderte

Ordentliche und außerordentliche Kündigungen von Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber bedürfen der vorherigen Zustimmung der Integrationsämter (§ 85 Sozialgesetzbuch SGBIX). Der Arbeitgeber muss also stets erst den Antrag auf Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung stellen und die zustimmende Erklärung des Integrationsamtes abwarten, bevor er die Kündigung aussprechen kann. Eine ohne Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis im Augenblick des Zuganges der Kündigung noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Kündigungsschutz gilt auch nicht bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM-Kräfte) und bei Mitarbeitern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und beim Ausscheiden Anspruch auf eine Abfindung haben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Eintritts von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist dagegen die vorherige Zustimmung der Integrationsämter nötig.

Kündigungsschutz bei Wehr- und Zivildienst (früher)

Gegenüber Mitarbeitern, die zum Grundwehrdienst oder zu Wehrübungen eingezogen werden, besteht ein grundsätzliches Kündigungsverbot von der Zustellung des Einberufungsbescheides an bis zum Ende des Wehrdienstes bzw. der Wehrübung. Aus Anlass des Wehrdienstes darf im Übrigen nicht gekündigt werden (§ 2 Arbeitsplatzschutzgesetz ArbPISchG).

Den Wehrpflichtigen gleichgestellt sind Soldaten auf Zeit mit einer Dienstzeit von nicht mehr als zwei Jahren (§ 16 a ArbPISchG).

Der Kündigungsschutz für Wehrpflichtige gilt entsprechend für Zivildienstleistende (§ 78 Abs. 1 Zivildienstgesetz ZDG).

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Dieser Kündigungsschutz kann in Ausnahmefällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde

(Regierungspräsidium) aufgehoben werden. Die Ausnahmegenehmigung muss bereits vor dem Ausspruch der Kündigung vorliegen (§ 9 Abs. 3 MuSchG).

Kündigungsschutz während der Elternzeit

Nehmen Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch, so besteht für die gesamte Dauer der Elternzeit Kündigungsschutz. Der Schutz beginnt mit dem Antrag maximal sechs Wochen vor dem Antritt der Elternzeit (§18 BErzGG/ BEEG). Dieser Kündigungsschutz gilt auch für ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Er kann in Ausnahmefällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde aufgehoben werden. Die Ausnahmegenehmigung muss bereits vor dem Ausspruch der Kündigung vorliegen (§18 I BErzGG/ BEEG). Der Kündigungsschutz während der Elternzeit gilt auch für Väter, wenn sie die Elternzeit für sich in Anspruch nehmen.

Kündigungsschutz für Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Das Arbeitsverhältnis eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung darf nur in Ausnahmefällen gekündigt werden:

1. wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder
2. wenn die Einrichtung ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird und die Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden können (§ 19 Abs. 1 MAVG).

Die Kündigung bedarf der Zustimmung der MAV. Der Kündigungsschutz erstreckt sich ein Jahr über die Amtszeit hinaus: Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur unter den oben genannten Voraussetzungen zulässig.

Kündigungsschutz für langjährig Beschäftigte

Mitarbeitende mit einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, werden besonders geschützt. Hier beträgt die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber 18 Monate zum Ende des Kalendermonats. Dieser Kündigungsschutz erstreckt sich nicht auf fristlose Kündigungen und betriebsbedingte Kündigungen, wenn Mitarbeitenden eine gleichwertige Beschäftigung nachgewiesen werden kann.