

Nomos **HANDKOMMENTAR**

Gallner | Mestwerdt
Nägele-Berkner [Hrsg.]

Kündigungs- schutzrecht

8. Auflage



Nomos

NomosHANDKOMMENTAR

Inken Gallner | Wilhelm Mestwerdt

Anja Nägele-Berkner [Hrsg.]

Kündigungs- schutzrecht

8. Auflage

Dr. Annett Böhm, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht | **Alexander Dubon**, Richter am Arbeitsgericht | **Burkhard Fabritius**, MBA, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht | **Inken Gallner**, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Ministerialdirektorin a. D. | **Jan Gieseler**, Rechtsanwalt u. Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Strafrecht | **Dr. Tassilo-Rouven König**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht | **Dr. Meike Kuckuk**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht | **Dr. Hans-Jochem Mayer**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Verwaltungsrecht | **Wilhelm Mestwerdt**, Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen u. Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs | **Dr. Anja Nägele-Berkner**, Richterin am Arbeitsgericht | **Dr. Stephan Osnabrügge**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Sportrecht | **Gerhard Pfeiffer**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg | **Bernd Spengler**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht | **Dr. Daniel Weigert**, LL.M. (Lund), Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator | **Claudia Wemheuer**, Richterin am Bundesarbeitsgericht | **Ralf Zimmermann**, Richter am Bundesarbeitsgericht



Nomos

Zitiervorschlag: HaKo-KSchR/Gallner KSchG § 4 Rn. 99

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-0850-6

8. Auflage 2025

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2025. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort zur 8. Auflage

Der Handkommentar zum Kündigungsrecht geht in die nächste Runde. Er hat seinen Platz bei den Rechtsanwendern und in der Wissenschaft gefunden und hilft allen Beteiligten, einen schnellen Zugang zu den jeweiligen rechtlichen Fragestellungen zu finden.

Die 8. Auflage fällt in eine Zeit, in der das Kündigungsschutzrecht wegen der rezessiven wirtschaftlichen Entwicklung und der anstehenden Transformation der deutschen Wirtschaft wieder eine erhöhte Relevanz bekommt. Herausgeber und Autoren haben sich deshalb der Herausforderung gestellt, die dynamische Rechtsentwicklung im Rahmen der Neuauflage nachzuvollziehen und den Rechtsanwendern ein topaktuelles Werk zur Verfügung zu stellen. Die aktuellen Entwicklungen der Rechtsprechung, u.a. zur betriebsbedingten Kündigung und zum Kündigungsschutz bei Massenentlassungen, werden eingehend aufgearbeitet und ihre praktischen Auswirkungen analysiert.

Im Kreis der Herausgeber und der Autoren hat es Veränderungen gegeben. Herrn Prof. Nägele gebührt ein großes Dankeschön für die langjährige Mit- und Aufbauarbeit am Praxiskommentar. Er hat seine Funktion als Herausgeber an Frau Dr. Nägele-Berkner abgegeben, als Autor wurde er von Herrn Dr. Tassilo-Rouven König bei § 1a KSchG, § 2 Abs. 4 AGG, § 102 BetrVG, §§ 72 ff. BPersVG abgelöst. Herr Dr. Alexander Dubon hat § 626 BGB und § 13 KSchG von Herrn Gieseler übernommen, anstelle von Frau Dr. Denecke kommentiert jetzt Herr Dr. Daniel Weigert § 1 E KSchG.

Mit einem Kommentar verhält es sich wie mit der Rechtsprechung. Konstruktive Kritik erhöht die Qualität. In diesem Sinne bitten die Autoren die Leserschaft um Anregungen und Hinweise.

Herausgeber und Verlag

Vorwort zur 1. Auflage

Das Kündigungsschutzgesetz war und ist Schauplatz interessengeprägter Auseinandersetzungen, die sich gerade in jüngster Vergangenheit in einem hektischen Gesetzesaktionismus ausdrückten und sich deshalb auch in der Kommentarliteratur widerspiegeln.

Der vorliegende Handkommentar – HaKo – will diese Nachteile durch eine interessenneutrale Darstellung auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung vermeiden. Er ist aus der Gerichtspraxis geschrieben, legt den Schwerpunkt auf die praxisrelevanten Probleme und möchte sie dem Benutzer durch eine straffe Systematisierung unter besonderer Berücksichtigung von Beweislastfragen näherbringen.

Dabei sind alle Gesetzesnovellen wie das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19.12.1998, das Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetz bzw. Steuerentlastungsgesetz vom 24.03.1999, das Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz vom 30.03.2000 sowie die aktuellen Durchführungsanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit berücksichtigt. Für Altfälle ist zudem die bisherige Rechtslage des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25.09.1996 erläutert. Die neue Konzeption und die Perspektive, daß der augenblickliche Gesetzesstand mit dem Jahr 2000 eine rechtssichere Bilanz des Kündigungsschutzgesetzes zuläßt, rechtfertigen einen weiteren, aber etwas moderneren Kommentar. Wir hoffen, daß die Leser diese Prognose teilen werden und sind für Anregungen oder Kritik dankbar.

Autoren und Verlag

Bearbeiterverzeichnis

- Dr. Annett Böhm*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Bad Schwartau/Lübeck (§ 17 MuSchG; § 5 PflegeZG; § 18 BEEG)
- Alexander Dubon*, Richter am Arbeitsgericht Würzburg (§ 626 BGB; § 13
KSchG) (ab der 8. A.)
- Burkhard Fabritius*, MBA, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Hamburg (§§ 35a, 126, 132 UmwG)
- Inken Gallner*, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Erfurt, Ministerialdi-
rektorin a. D. (§§ 3–7 KSchG)
- Jan Gieseler*, Rechtsanwalt und Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Fachanwalt für Strafrecht, Tauberbischofsheim
(§§ 9, 10 KSchG) (§ 13 KSchG, § 626 BGB bis zur 7. A.)
- Dr. Tassilo-Rouven König*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Stuttgart
(§ 1a KSchG; § 2 Abs. 4 AGG; § 102 BetrVG; §§ 81, 82, 85, 86, 127,
128 BPersVG) (ab der 8. A.)
- Dr. Meike Kuckuk*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stutt-
gart (§ 22 BBiG; § 58 BImSchG)
- Dr. Hans-Jochem Mayer*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Bühl (§ 1 Teil A und B KSchG)
- Wilhelm Mestwerdt*, Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen,
Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs
(Einleitung; § 620 BGB; §§ 14–23 TzBfG)
- Prof. Dr. Stefan Nägele*, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Stuttgart
(§ 1a KSchG; § 2 Abs. 4 AGG; § 102 BetrVG) (bis zur 7. A.)
- Dr. Anja Nägele-Berkner*, Richterin am Arbeitsgericht Heilbronn
(§§ 11, 12, 15, 16 KSchG; § 103 BetrVG)
- Dr. Stephan Osnabrügge*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Fachanwalt für Sportrecht, Bonn (§§ 168–175, 178 Abs. 2 SGB IX)
- Gerhard Pfeiffer*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-
Württemberg (§§ 1 Teil C und G, 2, 8, 14, 17–26 KSchG)
- Bernd Spengler*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Würzburg
(§§ 621–625 BGB)
- Dr. Daniel Weigert*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§ 1 Teil E KSchG) (ab der 8. A.)
- Claudia Wemheuer*, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt
(§ 613a BGB)
- Ralf Zimmermann*, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt
(§ 1 Teil D und F KSchG)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 8. Auflage	5
Vorwort zur 1. Auflage	6
Bearbeiterverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	13
Einleitung	23

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1	Sozial ungerechtfertigte Kündigungen	59
§ 1a	Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung	532
§ 2	Änderungskündigung	548
§ 3	Kündigungseinspruch	609
§ 4	Anrufung des Arbeitsgerichtes	618
§ 5	Zulassung verspäteter Klagen	769
§ 6	Verlängerte Anrufungsfrist	820
§ 7	Wirksamwerden der Kündigung	849
§ 8	Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen	857
§ 9	Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers	862
§ 10	Höhe der Abfindung	904
§ 11	Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst	940
§ 12	Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses	971
§ 13	Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen	983
§ 14	Angestellte in leitender Stellung	1041
§ 15	Unzulässigkeit der Kündigung	1064
§ 16	Neues Arbeitsverhältnis; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses	1133
§ 17	Anzeigepflicht	1134
§ 18	Entlassungssperre	1182
§ 19	Zulässigkeit von Kurzarbeit	1194
§ 20	Entscheidungen der Agentur für Arbeit	1207
§ 21	Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	1216
§ 22	Ausnahmebetriebe	1219
§ 22a	(aufgehoben)	1223
§ 23	Geltungsbereich	1224
§ 24	Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs	1263
§ 25	Kündigung in Arbeitskämpfen	1277
§ 25a	Berlin-Klausel	1280

§ 26	Inkrafttreten	1280
------	---------------------	------

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 2 Abs. 4	Anwendungsbereich	1281
------------	-------------------------	------

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 613a	Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang	1289
§ 615	Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko	1365
§ 620	Beendigung des Dienstverhältnisses	1366
§ 621	Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen	1369
§ 622	Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen	1372
§ 623	Schriftform der Kündigung	1395
§ 624	Kündigungsfrist bei Verträgen über mehr als fünf Jahre	1412
§ 625	Stillschweigende Verlängerung	1416
§ 626	Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund	1423

Umwandlungsgesetz (UmwG)

§ 35a	Interessenausgleich und Betriebsübergang	1554
§ 126	Inhalt des Spaltungs- und Übernahmevertrags	1558
§ 132	Kündigungsschutzrecht	1560

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 102	Mitbestimmung bei Kündigungen	1568
§ 103	Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen	1689

Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG)

§ 81	Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat	1737
§ 82	Stufenverfahren	1737
§ 85	Ordentliche Kündigung	1738
§ 86	Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung	1739
§ 127	Besonderer Schutz von Funktionsträgern	1739
§ 128	Beteiligung bei Kündigungen	1740

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

§ 17	Kündigungsverbot	1752
------	------------------------	------

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

§ 18	Kündigungsschutz	1779
------	------------------------	------

Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

§ 5	Kündigungsschutz	1800
-----	------------------------	------

**Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und
Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX)**

§ 168	Erfordernis der Zustimmung	1829
§ 169	Kündigungsfrist	1829
§ 170	Antragsverfahren	1829
§ 171	Entscheidung des Integrationsamtes	1829
§ 172	Einschränkungen der Ermessensentscheidung	1830
§ 173	Ausnahmen	1831
§ 174	Außerordentliche Kündigung	1831
§ 175	Erweiterter Beendigungsschutz	1832
§ 178	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	1832

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 22	Kündigung	1868
------	-----------------	------

Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)

§ 58	Benachteiligungsverbot, Kündigungsschutz	1878
------	--	------

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

§ 14	Zulässigkeit der Befristung	1881
§ 15	Ende des befristeten Arbeitsvertrages	1976
§ 16	Folgen unwirksamer Befristung	1992
§ 17	Anrufung des Arbeitsgerichts	1994
§ 18	Information über unbefristete Arbeitsplätze	2006
§ 19	Aus- und Weiterbildung	2008
§ 20	Information der Arbeitnehmervertretung	2009
§ 21	Auflösend bedingte Arbeitsverträge	2010
§ 22	Abweichende Vereinbarungen	2021
§ 23	Besondere gesetzliche Regelungen	2023

Literaturverzeichnis	2025
----------------------------	------

Stichwortverzeichnis	2031
----------------------------	------

Einleitung

Grundlagen des Kündigungsrechts	1		
I. Die Kündigungserklärung	1		
1. Rechtsnatur der Kündigungserklärung und allgemeine Grundsätze	1		
2. Abgrenzung zu sonstigen rechtsgeschäftlichen Beendigungstatbeständen	6		
3. Grundsatz der Klarheit und Bestimmtheit	13		
a) Eindeutigkeit der Kündigungserklärung	13		
b) Bedingungsfeindlichkeit der Kündigungserklärung	19		
c) Angabe der Kündigungsgründe nicht erforderlich	22		
4. Erklärungsform	24		
a) Allgemeines	24		
b) Gesetzliche Schriftformerfordernisse	25		
c) Kollektivrechtliche Schriftformerfordernisse	27		
d) Einzelvertragliche Schriftformerfordernisse	28		
e) Rechtsmissbräuchliche Berufung auf das Schriftformerfordernis	29		
5. Kündigung vor vereinbarter Arbeitsaufnahme	30		
6. Zugang der Kündigungserklärung	33		
a) Grundsätze	33		
b) Zugang unter Abwesenden; Definition des BAG	35		
c) Einzelfälle	38		
d) Verhinderung und Verzögerung des Zugangs	52		
e) Darlegungs- und Beweislast für den Zugang der Kündigungserklärung	56		
7. Vertretung bei Abgabe und Empfang der Kündigung	62		
a) Rechtsgeschäftliche Vertretung bei Abgabe der Kündigungserklärung	63		
aa) Bevollmächtigter Vertreter	63		
bb) Zurückweisung der Kündigung	69		
cc) Vertreter ohne Vertretungsmacht	76		
b) Rechtsgeschäftliche Vertretung beim Empfang der Kündigungserklärung	79		
c) Gesetzliche Vertretung bei Abgabe und Empfang der Kündigungserklärung	84		
aa) Kündigung durch und gegenüber einer juristischen Person ...	84		
bb) Kündigung durch und gegenüber Minderjährigen	86		
8. Rücknahme der Kündigung	90		
II. Arten der Kündigung	92		
1. Gesetzlich geregelte Kündigungsarten	92		
a) Ordentliche Kündigung	92		
b) Außerordentliche Kündigung	94		
c) Änderungskündigung	95		
2. Bedingte und vorsorgliche Kündigung	97		
3. Teilkündigung, Widerrufsvorbehalt und Kündigung teilbarer Rechtsverhältnisse	99		

Grundlagen des Kündigungsrechts

I. Die Kündigungserklärung

1. Rechtsnatur der Kündigungserklärung und allgemeine Grundsätze

Die Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**, mit der das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft entweder sofort

oder nach Ablauf einer Frist unmittelbar beendet wird. Eine rückwirkende Kündigung ist ausgeschlossen, ihre Wirkung tritt frühestens im Zeitpunkt des Zugangs (→ Rn. 33 ff.) beim Kündigungsgegner ein. Die Kündigung ist ein **Gestaltungsrecht**. Ist sie rechtswirksam, beendet die Kündigung das Arbeitsverhältnis einseitig, ein entgegenstehender Wille des Erklärungsgegners ist unbeachtlich.

- 2 Da die Kündigung eine Willenserklärung ist, sind die **Vorschriften des allgemeinen Teils des Bürgerlichen Gesetzbuches** über die Willenserklärung (§§ 116 ff. BGB), über die Geschäftsfähigkeit (§§ 104 ff. BGB) sowie über die Vertretung (§§ 164 ff. BGB) zu beachten. Die gegenüber einem Geschäftsunfähigen abgegebene Kündigungserklärung wird deshalb gem. § 131 Abs. 1 BGB nicht wirksam, bevor sie dem gesetzlichen Vertreter zugeht; sie muss auch mit dem erkennbaren Willen abgegeben werden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht.¹
- 3 Aus der **Vertragsfreiheit** folgt, dass grds. sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer das Recht zur Kündigung zusteht. Die **Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers** ist zum Schutze des strukturell, insbes. in wirtschaftlicher Hinsicht, unterlegenen Arbeitnehmers durch zahlreiche gesetzliche Regelungen **eingeschränkt**. Das **gesetzliche Kündigungsschutzrecht** ist **zwingendes Recht**, von welchem grds. nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung kann aber über den gesetzlichen Kündigungsschutz hinaus durch einzel- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt werden.² Möglich ist es auch, das dem Arbeitnehmer zustehende Kündigungsrecht vertraglich zu beschränken. Das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers darf allerdings nicht weiter eingeschränkt werden als das Kündigungsrecht des Arbeitgebers.
- 4 Aus der Vertragsfreiheit ergibt sich auch, dass auf die Ausübung des Rechts zur Kündigung **verzichtet** werden kann. Der Kündigungsberechtigte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB zB nur eine ordentliche Kündigung aussprechen bzw. eine Abmahnung erteilen oder auch insgesamt von solchen Maßnahmen absehen. Es ist allerdings nicht möglich, das Recht zur außerordentlichen Kündigung vertraglich auszuschließen.³
- 5 Das Recht zur Kündigung ist hinsichtlich **Ort oder Zeitpunkt der Erklärung** nicht eingeschränkt. Insbes. muss die Kündigung nicht während der Arbeitszeit oder am Arbeitsplatz erklärt werden, da eine Bereitschaft des Kündigungsempfängers zur Entgegennahme der Kündigung keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigungserklärung ist. Dies ergibt sich aus der Rechtsnatur der Kündigung als einseitig gestaltende Willenserklärung. So kann der Arbeitgeber zB auch gegenüber einem erkrankten Arbeitnehmer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklären. Ferner ist die Kündigung an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen oder am 24. Dezember zuläs-

1 BAG 28.10.2010 – 2 AZR 794/09.

2 Zu den Grenzen tarifvertraglicher Kündigungsbeschränkungen (Verstoß gegen den Grundsatz der Altersdiskriminierung) vgl. BAG 20.6.2013 – 2 AZR 295/13.

3 BAG 5.2.1998 – 2 AZR 227/97.

sig.⁴ Eine Kündigung zur **Unzeit** als Tatbestand der treuwidrigen Kündigung setzt neben dem für den Arbeitnehmer besonders belastenden Zeitpunkt der Arbeitgeberkündigung weitere Umstände voraus, etwa dass der Arbeitgeber absichtlich oder aufgrund einer Missachtung der persönlichen Belange des Arbeitnehmers einen Kündigungszeitpunkt wählt, der den Arbeitnehmer besonders beeinträchtigt.⁵ Die Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit hinsichtlich Ort und Zeit kann sich aber aus einzel- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen ergeben (zur Kündigung vor vereinbartem Arbeitsantritt → Rn. 30 ff.).

2. Abgrenzung zu sonstigen rechtsgeschäftlichen Beendigungstatbeständen

Neben der Kündigungserklärung gibt es weitere rechtsgeschäftliche Beendigungstatbestände. Zu unterscheiden sind sonstige vertragsbeendende einseitige Willenserklärungen von der vertraglich vereinbarten Beendigung (→ Rn. 11 f., → KSchG § 1 Rn. 12 ff.). Zu Letzterer bedarf es übereinstimmender Willenserklärungen beider Arbeitsvertragsparteien. Die wichtigsten Beendigungstatbestände neben der Kündigungserklärung sind:

- **Beendigungserklärung des Arbeitnehmers nach § 12 S. 1 KSchG:** Nach zutreffender Auffassung handelt es sich hierbei um eine besondere Art der fristlosen Kündigung. Dieses Sonderkündigungsrecht entsteht nur unter den in § 12 KSchG beschriebenen Voraussetzungen, insbes. erst mit Rechtskraft des Urteils, mit dem das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses festgestellt wird. Der Arbeitnehmer kann die Beendigungserklärung nach § 12 KSchG jedoch bereits vorsorglich vor Eintritt der Rechtskraft des Urteils erklären (→ KSchG § 12 Rn. 18). Die Möglichkeit des Arbeitnehmers, auch eine ordentliche Kündigung auszusprechen, wird durch das Sonderkündigungsrecht nach § 12 KSchG nicht berührt. Wegen der annahmeverzugsbegrenzenden Rechtsfolge der Beendigungserklärung nach § 12 KSchG ist im Einzelfall nach strengen Maßstäben zu prüfen, ob eine während des Kündigungsschutzprozesses vom Arbeitnehmer abgegebene Erklärung, wonach er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen wolle, eine ordentliche Kündigungserklärung oder eine Beendigungserklärung nach § 12 KSchG darstellt.
- **Anfechtung des Arbeitsvertrages (§§ 119, 123 BGB):** Anfechtungsgründe beruhen auf Tatsachen vor oder bei Vertragsabschluss, Kündigungsgründe entstehen idR erst während des Arbeitsverhältnisses. Tatsachen, die zur Anfechtung berechtigen, können aber auch zum Anlass genommen werden, anstelle der Anfechtung eine Kündigung zu erklären. Im Einzelfall ist durch Auslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu ermitteln, wie die Erklärung vom Empfänger unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Ver-

4 Vgl. BAG 14.11.1984 – 7 AZR 174/83, AP BGB § 626 Nr. 88: Zur Kündigung am Heiligen Abend.

5 BAG 16.9.2004 – 2 AZR 447/03; insbes. BAG 5.4.2001 – 2 AZR 185/00, AP BGB § 242 Kündigung Nr. 13 zu II 2 b mwN: eine Kündigung, die kurz nach dem Tod des Lebensgefährten zugeht, wurde nicht als treuwidrig angesehen.

kehrssitte aufgefasst werden musste. Bei einem bereits vollzogenen Arbeitsverhältnis wirkt die Anfechtung ebenso wie die Kündigung erst für die Zukunft (ex nunc) und nicht rückwirkend (ex tunc). Anfechtung und Kündigung sind sich daher sowohl von der Rechtsnatur als auch von den Rechtsfolgen im Grundsatz ähnlich. Die Anfechtung wirkt nach § 142 Abs. 1 BGB nur dann zurück, wenn und soweit das Arbeitsverhältnis nicht in oder wieder außer Funktion gesetzt war, da in diesem Fall keine Rückabwicklungsschwierigkeiten auftreten. Nach älterer Rspr. des BAG⁶ sollte eine „Außerfunktionssetzung“ des Arbeitsverhältnisses nicht bei einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung des Arbeitnehmers vorliegen. Ein Arbeitsverhältnis ist aber schon dann „außer Funktion“ gesetzt, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht gearbeitet hat.⁷ Rückabwicklungsschwierigkeiten bestehen in diesem Fall nicht. Dem hat das BAG in seiner Entscheidung vom 3.12.1998⁸ Rechnung getragen und zu Recht ausgeführt, es bestehe kein Grund, von der Regelfolge rückwirkender Anfechtung abzuweichen, wenn die Arbeitsleistung unterbleibe, weil der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt sei. Für alle weiteren Fälle, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich keine Arbeitsleistung erbringt, zB im Falle des Annahmeverzuges⁹ oder im Urlaub, gilt dies entsprechend.

- 9 ■ **Berufung auf die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages** (§§ 104, 117, 118, 125, 134, 138 BGB): Die Berufung auf die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages ist keine einseitig gestaltende Willenserklärung. In diesen Fällen fehlt es gerade an einem wirksamen Arbeitsvertrag. Auf diese bestehende Rechtslage können sich beide Arbeitsvertragspartner jederzeit durch Erklärung gegenüber der anderen Partei berufen. Grds. wirkt die Erklärung nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses nur für die Zukunft, wenn das Arbeitsverhältnis in Vollzug gesetzt war. In ihrer Wirkung ist die Berufung auf die Nichtigkeit mit der Anfechtungserklärung vergleichbar.
- 10 ■ **Rücktrittserklärung:** Das vertragliche oder gesetzliche Rücktrittsrecht ist durch den zwingenden Charakter des allgemeinen Kündigungsschutzes und die zwingende Vorschrift des § 626 BGB ausgeschlossen. Eine „Rücktrittserklärung“ ist idR als Kündigungserklärung auszulegen.
- 11 ■ **Abschluss eines Aufhebungsvertrages:** Der Aufhebungsvertrag ist der Hauptfall der vertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet.¹⁰ Das Zustandekommen beurteilt sich nach den allgemeinen Regeln über Angebot und Annahme, setzt also im Gegensatz zur Kündigungserklärung einen übereinstimmenden Willen der Arbeitsvertragsparteien voraus. Nach § 623 BGB

6 Vgl. BAG 20.2.1986 – 2 AZR 244/85, AP BGB § 123. Nr. 31 zu C II; 18.4.1968 – 2 AZR 145/67, AP HGB § 63 Nr. 32.

7 Vgl. Brox, Anm. AP 24 zu § 123 BGB.

8 Vgl. BAG 3.12.1998 – 2 AZR 754/97, AP BGB § 123 Nr. 49 zu II 3.

9 Vgl. BAG 16.9.1982 – 2 AZR 228/80, AP BGB § 123 Nr. 24 zu IV 3 c.

10 Vgl. BAG 18.1.2017 – 7 AZR 236/15.

bedarf er zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Seine Wirksamkeit setzt voraus, dass bei dem Zustandekommen das Gebot fairen Verhandeln beachtet wurde. Dies ist dann nicht der Fall, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erschwert oder unmöglich macht. In diesem Fall ist der Aufhebungsvertrag unwirksam.¹¹ Das Gebot des fairen Verhandeln schützt nicht den Inhalt des Aufhebungsvertrags sondern den Weg zum Vertragsschluss.¹²

- **Befristung:** Ein vertraglicher Beendigungstatbestand liegt auch dann vor, wenn die Arbeitsvertragsparteien eine zeit- oder zweckbestimmte Befristungsabrede (§ 14 TzBfG)¹³ treffen und der Arbeitsvertrag durch Zeitablauf oder Zweckerreichung endet. Entsprechendes gilt bei Vereinbarung einer auflösenden Bedingung.¹⁴ Voraussetzung für die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung oder Bedingung ist grds. das Vorliegen eines sachlichen Grundes (zB Vertretung eines anderen Arbeitnehmers wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit).¹⁵ In den von § 14 Abs. 2, Abs. 2 a und Abs. 3 TzBfG gezogenen Grenzen kann ein Arbeitsverhältnis auch ohne Sachgrund befristet werden.

3. Grundsatz der Klarheit und Bestimmtheit

- a) **Eindeutigkeit der Kündigungserklärung.** Aus der Kündigungserklärung muss sich für den Empfänger der **Beendigungswille** des Kündigenden **klar, eindeutig und zweifelsfrei** ergeben, der Empfänger muss Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhalten.¹⁶ Der Beendigungswille kann sich aus den Umständen ergeben. Prüfungsmaßstab ist nach §§ 133, 157 BGB die Sicht des Kündigungsempfängers. Es kommt darauf an, wie dieser die Erklärung unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte auffassen musste.¹⁷ Daraus folgt: Der Kündigende muss seine Erklärung nicht ausdrücklich als „Kündigung“ bezeichnen, ähnliche Formulierungen (Rücktritt vom Arbeitsvertrag, Aufhebung des Arbeitsvertrages, Entlassung uä) können den Kündigungswillen grds. in gleicher Weise verdeutlichen. Unklarheiten der Erklärung gehen zulasten des Kündigenden.¹⁸ Eine Kündigungserklärung kann auch in einem schlüssigen Verhalten liegen, wenn der Beendigungswille sich aus diesem zweifelsfrei entnehmen lässt. Eine **Kündigung durch schlüssiges Verhalten alleine ist allerdings wegen fehlender Schriftform nichtig** (vgl. §§ 623, 125, 126 BGB; → Rn. 24 ff.).

11 BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18.

12 BAG 24.2.2022 – 6 AZR 333/21.

13 Einzelheiten vgl. die Kommentierung zu § 14 TzBfG.

14 Vgl. § 21 TzBfG.

15 Vgl. iÜ den – nicht abschließenden – Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG.

16 BAG 1.6.2023 – 2 AZR 150/22; 20.1.2016 – 6 AZR 782/14.

17 Vgl. BAG 19.1.1956 – 2 AZR 80/54, AP BGB § 620 Kündigungserklärung Nr. 1; BAG 15.3.1991 – 2 AZR 516/90, AP BBiG § 47 Nr. 2 zu II 1 a., 1.9.2010 – 5 AZR 700/09 – in Bezug auf den Kündigungstermin.

18 BAG 11.6.1959 – 2 AZR 334/57, AP BGB § 130 Nr. 1.

- 14 Eine **Kündigungserklärung liegt idR nicht** schon dann vor, wenn:
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne weitere Erläuterung nach Hause schickt bzw. der Arbeitsstelle verweist,¹⁹
 - eine Arbeitsvertragspartei der anderen Arbeitsvertragspartei mit dem Ausspruch einer Kündigung droht,
 - der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, sich nach einer neuen Stelle umzusehen,
 - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Absicht mitteilt, den Betrieb zu einem bestimmten Zeitpunkt stillzulegen,
 - der Kündigende eine bereits ausgesprochene Kündigung lediglich bestätigt,
 - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilt, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nicht über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus verlängert werden soll,²⁰
 - der Arbeitnehmer die Arbeit verweigert, den Arbeitsplatz unbefugt verlässt oder unentschuldigt fehlt (dies kann ein vertragswidriges Verhalten darstellen oder ggf. die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nach § 273 Abs. 1 BGB bedeuten. Ohne weitere Anhaltspunkte kann in einem solchen Verhalten aber noch keine Kündigungserklärung erblickt werden).
- 15 Eine **Kündigungserklärung liegt idR vor** (→ Rn. 24 ff., 29),²¹ wenn:
- sich der Arbeitgeber weigert, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen,
 - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unaufgefordert die Arbeitspapiere übersendet,
 - der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Herausgabe der Arbeitspapiere verlangt (es sei denn, es handelt sich um eine bloße Reaktion des Arbeitnehmers im Hinblick auf eine vorausgegangene Kündigungserklärung des Arbeitgebers).
- 16 Bringt ein Arbeitnehmer iR einer **Auseinandersetzung** mit dem Arbeitgeber seinen Willen zur Vertragsbeendigung eindeutig zum Ausdruck, sei es ausdrücklich (zB „ich kündige“, „ich komme nie mehr“) oder durch schlüssiges Verhalten (zB unaufgeforderte Rückgabe des Firmenschlüssels mit der Bemerkung: „ich gehe jetzt“, ohne dass die Schlüsselerückgabe wegen Krankheit oder Urlaub sachlich begründet wäre), liegt ebenfalls eine Kündigungserklärung vor. Ein Verhalten, das sich für den Erklärungsempfänger als Ausdruck eines bestimmten Rechtsfolgewillens darstellt, ist dem Erklärenden auch dann als Willenserklärung zuzurechnen, wenn er kein **Erklärungsbewusstsein** hatte. Ob bzw. in welchem Maße sich der Arbeitnehmer aufgrund einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber in Aufregung oder Wut befindet, ist daher kein geeigneter Prüfungsmaß-

19 Vgl. BAG 11.6.1959 – 2 AZR 334/57, AP BGB § 130 Nr. 1.

20 Vgl. BAG 26.4.1979 – 2 AZR 431/77, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 47 zu 4 a, b.

21 Vgl. auch die Kommentierung zu § 623 BGB: Die Kündigungserklärung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Berufung auf die fehlende Schriftform der Kündigung kann aber rechtsmissbräuchlich sein, weshalb die Frage, ob mündliche Erklärungen bzw. schlüssiges Verhalten eine Kündigungserklärung darstellen, nach wie vor erheblich sein kann.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969
(BGBl. I S. 1317)

(FNA 800-2)

zuletzt geändert durch Art. 2 BetriebsrätemodernisierungG
vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762)

Erster Abschnitt Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) ¹Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. ²Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

³Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

⁴Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) ¹Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. ²In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. ³Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) ¹Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. ²Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. ⁴Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

A. Grundlagen	1	IV. Verzicht – Aufhebungsvertrag	
I. Allgemeiner Kündigungsschutz und Verfassungsrecht ..	1	– Ausgleichsquittung	12
II. Zielsetzung und gesetzliche Gestaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes	3	B. Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes	23
III. Vereinbarungen über den allgemeinen Kündigungsschutz ..	6	I. Persönlicher Geltungsbereich:	
1. Grundsatz: einseitig zwingender Charakter; Unzulässigkeit von Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	6	Arbeitnehmereigenschaft	23
2. Sonderfall: vereinbarter Ausschluss der ordentlichen Kündigung zugunsten bestimmter Arbeitnehmer; Auswirkungen auf den Kündigungsschutz ordentlich kündbarer Arbeitnehmer	8	1. Begriff	24
		2. Einzelne Personengruppen, besondere Rechtsverhältnisse	28
		II. Zeitlicher Geltungsbereich:	
		über sechsmonatiger Bestand des Arbeitsverhältnisses	56
		1. Allgemeines	56
		2. Zugehörigkeit zum Unternehmen	59
		3. Berechnung der Wartezeit	69
		4. Kündigung in der Wartezeit	90

III. Räumlicher Geltungsbereich, Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung	96
IV. Gegenständlicher Geltungsbereich: Ordentliche Kündigung des Arbeitgebers	97
1. Begriff	97
2. Abgrenzung gegenüber anderen Arten der Kündigung	105
3. Verhältnis des allgemeinen Kündigungsschutzes zu sonstigen Beendigungstatbeständen	120
4. Kündigungsschutz im Kleinbetrieb	134
V. Darlegungs- und Beweislast	164
1. Arbeitnehmereigenschaft	164
2. Wartezeit	165
3. Ordentliche Kündigung des Arbeitgebers	168
C. Sozialwidrigkeit	170
I. Allgemeines	170
II. Kündigungsschutzprinzipien	172
1. Der Kündigungsgrund an sich	172
2. Prognoseprinzip	173
3. Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	176
4. Interessenabwägung	180
III. Numerus clausus der Kündigungsgründe	181
IV. Mehrere Kündigungsgründe und sog. Mischtatbestände	182
V. Beurteilungszeitpunkt	184
VI. Gleichbehandlungsgrundsatz	185
VII. Verzeihung, Verzicht und Verwirkung	186
VIII. Mitteilung der Kündigungsgründe	189
1. Grundsatz	189
2. Vereinbarte Begründungspflicht	190
3. Nachschieben von Kündigungsgründen	191
D. Verhaltensbedingte Kündigung	193
I. Allgemeines	193
1. Zweck der verhaltensbedingten Kündigung	194
2. Begriff; Abgrenzung zu anderen Kündigungsgründen	198
3. Prüfungsaufbau bei der verhaltensbedingten Kündigung	204
II. Das Verhalten des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund	207
1. Vertragswidriges Verhalten	207
2. Rechtfertigungsgründe	222
3. Verschulden; Verbotsirrtum	229
III. Prognose künftiger Vertragsstörungen	236
1. Wiederholungsgefahr und fortwirkende Störung; Prognosegrundlagen; Beurteilungszeitpunkt	236
2. Die Abmahnung als Prognosegrundlage	240
IV. Vorrang des milderen Mittels (ultima ratio)	314
1. Abmahnung als milderes Mittel	315
2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	316
3. Betriebsbuße als milderes Mittel?	322
V. Interessenabwägung	323
VI. Darlegungs- und Beweislast ...	326
VII. Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung	339
1. Das Verhalten als wichtiger Grund iSv § 626 Abs. 1 BGB; Abgrenzung zur ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung	339
2. Besonderheiten bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern: Prüfungsmaßstab und Auslauffrist	343
VIII. Einzelfälle	348
1. Abkehrwille	348
2. Abwerbmaßnahmen	351
3. Alkohol, Drogen, Medikamente	354
4. Anzeigen/Zeugenaussagen gegen den Arbeitgeber; Einschalten der Presse („Whistleblowing“)	363
5. Arbeitspflicht	371
6. Arbeitsunfähigkeit	390
7. Ausländerfeindliches Verhalten	401
8. Außerdienstliches Verhalten	404
9. Beleidigung	421
10. Druckkündigung	424
11. Eigentums-/Vermögensdelikte; Bagatelldelikte	425
12. Fragebogenlüge – vorvertragliches Verhalten	433
13. Haft	435

14. Meinungsäußerungsfreiheit/politische Betätigung im Betrieb	436	2. Alkohol- und Drogenabhängigkeit	500
15. Mobbing und Benachteiligung	440	3. Alter	506
16. Nebentätigkeit	442	4. Arbeitserlaubnis und gesetzliche Verbote	510
17. Privattelefonate/private Internetnutzung	445	5. Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung	522
18. Religionsfreiheit	447	6. Arbeitsunfall und Berufskrankheit	523
19. Sabotageversuch	448	7. Betriebsgeheimnisse	527
20. Schmiergeldverbot	449	8. Druckkündigung	528
21. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stalking	450	9. Eheschließung und Ehescheidung	530
22. Sicherheitsbestimmungen/Arbeitsunfall	452	10. Ehrenamt	536
23. Streik	453	11. Eignung, Tendenzbetriebe	537
24. Tötlichkeiten – Bedrohung	456	12. Familiäre Verpflichtungen	544
25. Verdachtskündigung – Tatkündigung	458	13. Gewissensentscheidung ...	545
26. Verschwiegenheitspflicht/Geschäftsgeheimnisse/Datenschutz	459	14. Haft (Straf- und Untersuchungshaft)	546
27. Wettbewerb/Konkurrenz ..	460	15. Krankheit	547
E. Personenbedingte Kündigung ...	465	16. Kuraufenthalt	625
I. Allgemeines, Begriff, aktuelle Bilanz	465	17. Leistungsminderung („Low Performer“)	626
II. Prüfung der sozialen Rechtfertigung der personenbedingten Kündigung	469	18. Sonntagsarbeit bei Doppelarbeitsverhältnis	635
1. Prognose fehlender Eignung	474	19. Straftaten und außerdienstliches Verhalten	636
2. Konkrete betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigung	476	20. Verdachtskündigung	639
3. Verhältnismäßigkeit: Vorrang des mildernden Mittels, fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	477	21. Verschuldung, Entgeltpfändungen	650
4. Interessenabwägung	483	22. Wehrdienst	653
III. Außerordentliche personenbedingte Kündigung	485	F. Betriebsbedingte Kündigung ...	659
1. Personenbedingter Umstand als wichtiger Grund iSv § 626 Abs. 1 BGB	485	I. Allgemeines	659
2. Sonderfall: Krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung ordentlich Unkündbarer	486	II. Die Unternehmerentscheidung	663
3. Voraussetzungen der außerordentlichen Kündigung ordentlich Unkündbarer	487	1. Inhalt der unternehmerischen Entscheidung	663
IV. Fallgruppen personenbedingter Kündigungsgründe	495	2. Durchführung der unternehmerischen Entscheidung; ursächlicher Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit	683
1. AIDS und HIV-Infektion ..	495	III. Vorrang des mildernden Mittels (ultima ratio)	687
		1. Dringlichkeit	687
		2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz	691
		3. Interessenabwägung	721
		IV. § 1 Abs. 5 KSchG	722
		1. Übersicht	725
		2. Vermutung des § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG	726
		3. § 1 Abs. 5 S. 3 KSchG	743
		V. Sonderfall: betriebsbedingte außerordentliche Kündigung ordentlich Unkündbarer	744
		1. Allgemeines	744

2. Übersicht	751	5. Prüfungsschritte	828
3. Voraussetzungen	753	6. Auswahlrichtlinie nach § 1 Abs. 4 KSchG	899
4. Rechtsfolge	758	7. Sozialauswahl bei nament- licher Benennung in einem Interessenausgleich nach § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG	908
VI. Einzelfälle	759	VIII. Verteilung der Darlegungs- und Beweislast iR betriebsbe- dingter Kündigungen	914
1. Abkehrwille	760	1. Dringendes betriebliches Erfordernis	915
2. Arbeitsmangel	761	2. Sozialauswahl	921
3. Auftrags- und Umsatz- rückgang	764	3. Sonderfall: § 1 Abs. 5 KSchG	925
4. Austauschkündigung	768	G. Absolute Gründe für die Sozial- widrigkeit	928
5. Betriebsänderung/ Betriebseinschränkung/ Änderung des Arbeitsab- laufs	774	I. Allgemeines	928
6. Betriebsstilllegung und Wiedereinstellungsan- spruch	779	II. Der Widerspruch des Betriebs- rats und seine Folgen	931
7. Betriebsübergang	794	1. Widerspruch als Voraus- setzung	931
8. Druckkündigung	796	2. Folgen des Widerspruchs	933
9. Insolvenz	799	III. Die Widerspruchsründe	934
10. Öffentlicher Dienst	804	1. Grundsatz	934
11. Rationalisierung	808	2. Verstoß gegen eine Aus- wahlrichtlinie	935
12. Rentabilitätssteigerung	811	3. Weiterbeschäftigungsmög- lichkeit	936
VII. Soziale Auswahl	812	IV. Darlegungs- und Beweislast ...	940
1. Änderungen der Sozial- auswahl durch Gesetz zu Reformen am Arbeits- markt	812		
2. Allgemeines	813		
3. Betriebsbezug	820		
4. Abgrenzung zu der ander- weitigen Beschäftigungs- möglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz	827		

A. Grundlagen

I. Allgemeiner Kündigungsschutz und Verfassungsrecht ..	1	2. Sonderfall: vereinbarter Ausschluss der ordentlichen Kündigung zugunsten bestimmter Arbeitnehmer; Auswirkungen auf den Kündigungsschutz	8
II. Zielsetzung und gesetzliche Gestaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes	3	IV. Verzicht – Aufhebungsvertrag – Ausgleichsquittung	12
III. Vereinbarungen über den allgemeinen Kündigungsschutz ..	6		
1. Grundsatz: einseitig zwingender Charakter; Unzulässigkeit von Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	6		

I. Allgemeiner Kündigungsschutz und Verfassungsrecht

- 1 Dem Interesse des Arbeitnehmers am Bestand seines Arbeitsverhältnisses steht das Interesse des Arbeitgebers nach freier Auswahl der Arbeitnehmer und ungehinderter Anpassung der Beschäftigtenzahl an die jeweilige wirtschaftliche und betriebliche Situation gegenüber. Diesem Interessengegensatz trägt das Grundgesetz Rechnung, indem es Rahmenbedingungen für einen angemessenen Ausgleich setzt. Aus der durch das Grundgesetz gewährleisteten wirtschaftlichen Handlungsfreiheit des Einzelnen¹ folgt auch die grundsätzliche Kündigungsfreiheit für den Arbeitgeber. Die Grenzen der Kündigungsfreiheit werden neben dem Sozialstaatsprinzip² insbes. durch die nicht nur ein Individualgrundrecht, sondern auch eine objektive Wertentscheidung der Verfassung darstellende Berufsausübungsfreiheit³ bestimmt. Das Sozialstaatsprinzip verpflichtet den Staat, für einen Ausgleich der sozialen Gegensätze und damit für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen, ohne aber zu einer beliebigen Sozialgestaltung zu ermächtigen.⁴ Vielmehr hat der Gesetzgeber bei der Umsetzung des verfassungsrechtlichen Regelungs- und Gestaltungsauftrages die Reichweite der jeweiligen Grundrechtspositionen zu beachten. Die durch Art. 12 Abs. 1 GG vor staatlichen Maßnahmen geschützte freie Arbeitsplatzwahl bezieht sich neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben, gibt aber keinen Anspruch auf Bereitstellung eines Arbeitsplatzes eigener Wahl und keine Bestandsgarantie für den einmal gewählten Arbeitsplatz. Ebenso wenig verleiht Art. 12 Abs. 1 GG einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust eines Arbeitsplatzes aufgrund privater Dispositionen. Dem Gesetzgeber obliegt insoweit lediglich eine aus Art. 12 Abs. 1 GG folgende Schutzpflicht, der die geltenden Kündigungsvorschriften hinreichend Rechnung tragen.⁵ Diese Schutzpflicht besteht letztlich darin, „durch einen Mindeststandard arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften das Freiheitsrecht der Arbeit vor Obsoleszenz und Funktionslosigkeit zu bewahren“.⁶

1 Art. 2 Abs. 1, 14 Abs. 1 S. 1 GG.

2 Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG.

3 Art. 12 Abs. 1 GG.

4 BVerfG 17.5.1961 – 1 BvR 561/60, 579/60, 114/61, AP GG Art. 3 Nr. 61.

5 BVerfG 24.4.1991 – 1 BvR 1341/90, AP GG Art. 12 Nr. 70.

6 Papier RdA 1989, 137 (139).

Bestimmte Arbeitnehmer- bzw. Bestandsschutzregeln sind durch den verfassungsrechtlich gezogenen Rahmen jedoch nicht vorgegeben. Ein Festhalten an der derzeitigen Konzeption des allgemeinen Kündigungsschutzes ist von Verfassungen wegen nicht geboten. Den Arbeitsvertragsparteien muss es allerdings möglich bleiben, ein unzumutbares Arbeitsverhältnis einseitig aufzulösen. Sachliche Einschränkungen und Erschwerungen des Kündigungsrechtes sowie verfahrensmäßige Modifikationen bis hin zur Ablösung der Kündigung durch eine Auflösungsklage – die eine Aufgabe des Prinzips der nachträglichen Rechtmäßigkeitskontrolle (→ Rn. 5) darstellen würde –, sind verfassungsrechtlich unbedenklich.⁷ Entsprechendes gilt für eine Ausweitung der Kündigungsfreiheit, soweit der Schutz vor willkürlichen und grundlosen Kündigungen gewährleistet bleibt.

II. Zielsetzung und gesetzliche Gestaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes

Die zutreffend als **Grundsatznorm**⁸ des allgemeinen Kündigungsschutzes bezeichnete Vorschrift des § 1 KSchG schränkt die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers durch das Postulat der sozialen Rechtfertigung ein. Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist eine sozial ungerechtfertigte ordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtsunwirksam (zum Begriff der Sozialwidrigkeit iE → Rn. 170). Im Ergebnis ist damit die Kündigung nur als vom Arbeitgeber zu rechtfertigende Ausnahme möglich.

Das Kündigungsschutzgesetz stellt durch diese gesetzestechnische Konstruktion das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers – anders die Vorgängerregelungen des BRG⁹ und des AOG¹⁰ – in den Vordergrund. Es dient vornehmlich dem Schutz des Arbeitsplatzes und erstrebt als Regel das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses.¹¹ Die im Kündigungsschutzprozess unter den Voraussetzungen des § 9 KSchG bestehende Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil stellt eine Ausnahme von dieser Regel dar (→ § 9 Rn. 4). Da an die Auflösungsgründe strenge Anforderungen zu stellen sind, wird der **Bestandsschutzcharakter** nicht infrage gestellt (ebenso wenig durch den am 1.1.2004 in Kraft getretenen § 1a KSchG, → § 1a Rn. 1). Nach seiner gesetzlichen Ausgestaltung und Zielsetzung ist das Kündigungsschutzgesetz ein „Bestandsschutzgesetz“ und kein „Abfindungsgesetz“.¹²

Gemessen an dieser Zielsetzung muss das Kündigungsschutzgesetz in der Praxis allerdings als nicht effektiv bezeichnet werden. Die überwiegende Anzahl der Kündigungsschutzprozesse endet durch Abfindungsvergleiche, nur ein geringfügiger Anteil der Arbeitnehmer wird nach Abschluss des gerichtlichen Verfahrens auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt. Nach einer den Zeitraum von Oktober 1978 bis September 1980 umfassenden Unter-

7 Papier RdA 1989, 137 (140).

8 KR/Rachor § 1 Rn. 31.

9 Betriebsrätegesetz (RGrBl. 1920 I 147).

10 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (RGrBl. 1934 I 45).

11 BAG 5.11.1964 – AP KSchG § 7 Nr. 20 = NJW 1965, 787.

12 BAG 5.11.1964 – 2 AZR 15/64, AP KSchG § 7 Nr. 20 = NJW 1965, 787; 7.5.1987 – 2 AZR 271/86, AP KSchG 1969 § 9 Nr. 19 II 2 a; BVerfG 22.10.2004 – 1 BvR 1944/01, AP KSchG 1969 § 9 Nr. 49 II 3 a aa.

suchung zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland¹³ erreichen auf streitigem gerichtlichem Weg nur 1,7 % aller Kläger die Rückkehr an den Arbeitsplatz, bei Einbeziehung gültlicher Einigungen insgesamt nur 9 %. Wenngleich aktuelles Zahlenmaterial fehlt, dürften sich seither keine grundlegenden Änderungen ergeben haben.

- 5 Diese mit dem Bestandsschutzprinzip kaum in Einklang zu bringende Realität des Kündigungsschutzprozesses ist dadurch bedingt, dass der Rechtsschutz gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung im Wege einer **nachträglichen Rechtswirksamkeitskontrolle** durch die Arbeitsgerichte gewährt wird. Erforderlich ist die Erhebung einer fristgebundenen Kündigungsschutzklage.¹⁴ Durch die im Urteil erfolgende Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, wird die Rechtswirksamkeit der Kündigung nachträglich festgestellt. Da der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist idR nicht vorläufig weiterbeschäftigt wird, sondern zunächst aus dem Betrieb ausscheidet, führt das Prinzip der nachträglichen Rechtmäßigkeitskontrolle zu erheblichen Problemen, wenn der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess obsiegt und – nach längerer Zeit – wieder in den Betrieb integriert werden soll; in vielen Fällen hat der Arbeitnehmer inzwischen auch eine neue Arbeitsstelle angetreten. Diese Umstände fördern die Bereitschaft des Arbeitnehmers zum Abschluss eines Beendigungsvergleiches. Die Durchsetzung des kollektivrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs¹⁵ (Einzelheiten → BetrVG § 102 Rn. 195) oder des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs¹⁶ könnte dieser der Zielsetzung des allgemeinen Kündigungsschutzes zuwiderlaufenden Konsequenz der nachträglichen Rechtsschutzgewährung entgegenwirken; in der Praxis des Kündigungsschutzprozesses werden **Weiterbeschäftigungsansprüche** jedoch meist nicht oder nicht effektiv neben dem Kündigungsschutzantrag verfolgt.

► Muster: Weiterbeschäftigungsantrag

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als Sachbearbeiter in der Abteilung ... im Werk ... gemäß Lohngruppe ... des ... Tarifvertrages weiterzubeschäftigen.¹⁷ ◄

Neben der dogmatischen Ausgestaltung des Kündigungsschutzes als nachträgliche Rechtswirksamkeitskontrolle trägt ferner die den Arbeitgeber bei Unterliegen im Kündigungsschutzprozess idR treffende Verpflichtung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn aus § 615 BGB dazu bei, dass sich das Kündigungsschutzgesetz zu einem „Abfindungsgesetz“ entwickelt hat.¹⁸

13 RdA 1981, 300 ff.

14 § 4 KSchG.

15 § 102 Abs. 5 BetrVG.

16 BAG GS 27.2.1985 – GS 1/84, AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14.

17 Damit die Vollstreckung des Weiterbeschäftigungsantrages nach § 888 ZPO gesichert ist, sollte die Tätigkeit des Arbeitnehmers nach Funktion, Arbeitsort und sonstigen Bedingungen so konkret als möglich im Klagantrag genannt werden.

18 Boecken/Topf RdA 2004, 19 ff. (22); Bauer NZA 2002, 529; vgl. in diesem Zusammenhang auch APS/Preis Grundlagen B Rn. 27.

III. Vereinbarungen über den allgemeinen Kündigungsschutz

1. Grundsatz: einseitig zwingender Charakter; Unzulässigkeit von Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers

Der allgemeine Kündigungsschutz hat als Arbeitnehmerschutzrecht einseitig zwingenden Charakter. Für den Arbeitnehmer nachteilige Vereinbarungen über den Kündigungsschutz, dh solche, die den gesetzlichen Kündigungsschutz ausschließen oder einschränken sollen, sind unzulässig.¹⁹ Un-
erheblich ist, ob der Ausschluss oder die Einschränkung des Kündigungsschutzes einzel- oder kollektivvertraglich (durch Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung) erfolgt. Grds. sind aber nur solche für den Arbeitnehmer nachteiligen Vereinbarungen unwirksam, die im Voraus getroffen werden, dh für den Fall einer erst noch auszusprechenden Arbeitgeberkündigung (zur Zulässigkeit von Vereinbarungen über den Kündigungsschutz nach Ausspruch einer Kündigung → Rn. 14).

Beispiele für unzulässige vorherige Vereinbarungen: Vertraglicher Ausschluss des allgemeinen Kündigungsschutzes – Verlängerung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG von sechs Monaten – vertragliche Einführung einer Altersgrenze, ab welcher der Kündigungsschutz erst beginnen oder wieder aufgehoben sein soll – Vereinbarung sog. absoluter Kündigungsgründe²⁰ – von § 1 Abs. 3, Abs. 4 KSchG abweichende Regelungen über die soziale Auswahl in Tarifverträgen oder Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG²¹ – Vereinbarung über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach seinem Urlaub die Arbeit nicht am vorgesehenen Tag wieder aufnimmt.²²

Erweiterungen des allgemeinen Kündigungsschutzes sind hingegen, da für den betroffenen Arbeitnehmer günstiger als die gesetzliche Regelung, ohne Weiteres zulässig.

Beispiele: Vereinbarter Ausschluss der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG – vereinbarter Ausschluss der ordentlichen Arbeitgeberkündigung (→ Rn. 8).

2. Sonderfall: vereinbarter Ausschluss der ordentlichen Kündigung zugunsten bestimmter Arbeitnehmer; Auswirkungen auf den Kündigungsschutz ordentlich kündbarer Arbeitnehmer

Aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vereinbarung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer sind bei betriebsbedingten Entlassungen ordentlich kündbarer Arbeitnehmer nicht in den auswahlrelevanten Personenkreis einzubeziehen; infolge des vereinbarten Ausschlusses der ordentlichen Kündigung besteht keine Vergleichbarkeit mit den ordentlich kündbaren Arbeitnehmern (→ Rn. 849). Der Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit stellt eine zulässige Erweiterung des allgemeinen Kündigungsschutzes zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer dar. Diese vereinbarten Kündigungsverbote bezwecken den Schutz dieser Arbeitnehmer vor ordentlichen Kündigungen.

19 AllgA; zB KR//Rachor § 1 Rn. 36; LKB/Krause § 1 Rn. 4; ErfK/Oetker § 1 Rn. 13.

20 AllgA; allerdings sind vereinbarte absolute Kündigungsgründe bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen; KR/Rachor § 1 Rn. 36; LKB/Krause § 1 Rn. 5.

21 BAG 11.3.1976 – 2 AZR 43/75, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 1; KR/Rachor § 1 Rn. 36.

22 BAG 19.12.1974 – 2 AZR 565/73, AP BGB § 620 Bedingung Nr. 3.

- 9 Für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar ist, kann sich diese Erweiterung des Kündigungsschutzes zugunsten anderer Arbeitnehmer nachteilig auswirken, da sich der Kreis der Arbeitnehmer, unter welchen die soziale Auswahl vorzunehmen ist, reduziert. Ein Verstoß gegen § 1 Abs. 3 KSchG (bei tariflichen Unkündbarkeitsregelungen) bzw. ein unzulässiger Vertrag zulasten Dritter (bei einzelvertraglich vereinbarter Unkündbarkeit) liegt gleichwohl nicht vor.²³ Vielmehr ist die Herausnahme tarif- oder einzelvertraglich ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer aus dem auswahlrelevanten Personenkreis notwendige Folge der Erweiterung des Kündigungsschutzes zugunsten dieser Arbeitnehmer. Soweit sich derartige Vereinbarungen iR betriebsbedingter Kündigungen zum Nachteil anderer Arbeitnehmer auswirken können, ist dies ein bloßer Reflex der Unkündbarkeitsregelungen.²⁴
- 10 Wie sich die Herausnahme eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers aus dem auswahlrelevanten Personenkreis im Einzelfall auswirken kann, zeigt nachfolgendes
- Beispiel:**²⁵ Nach § 4.4 MTV Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden sind Arbeitnehmer nach Vollendung des 53. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren nur noch aus wichtigem Grunde kündbar. Ein 53-jähriger lediger Arbeitnehmer mit nur drei Jahren Betriebszugehörigkeit ist somit vor einer betriebsbedingten Kündigung tariflich geschützt und nicht in den auswahlrelevanten Personenkreis einzubeziehen, während das Arbeitsverhältnis eines 52-jährigen Arbeitnehmers mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 30 Jahren und Unterhaltspflichten gegenüber vier Kindern betriebsbedingt ordentlich gekündigt werden kann, wenn weitere ordentlich kündbare Arbeitnehmer mit geringerer sozialer Schutzwürdigkeit nicht vorhanden sind.
- Dieses Ergebnis mag dem betroffenen 52-jährigen Arbeitnehmer zwar nicht nachvollziehbar erscheinen, ist aber dadurch bedingt, dass der Gesetzgeber der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG keinen absoluten Vorrang einräumt, wie insbes. die gesetzlichen Kündigungsverbote²⁶ zeigen. Von gesetzlichen Kündigungsverbieten geschützte Arbeitnehmer sind nach ganz hM nicht in den auswahlrelevanten Personenkreis einzubeziehen (→ Rn. 847).
- 11 Ein einzelvertraglich vereinbarter Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit wäre allerdings dann wegen Umgehung des § 1 Abs. 3 KSchG unwirksam, wenn diese an sich zulässige Vertragsgestaltung ausschließlich dem Ziel dienen soll, den begünstigten Arbeitnehmer im Hinblick auf bevorstehende betriebsbedingte Entlassungen dem auswahlrelevanten Personenkreis zu

23 Diff. aber LKB/Krause § 1 Rn. 913 ff.; wie hier Stahlhacke/Preis/Vossen/Preis Rn. 1065; zu den Auswirkungen der RL 2000/78/EG und des AGG → Rn. 850 u. KR/Rachor § 1 Rn. 723.

24 Stahlhacke/Preis/Vossen/Preis Rn. 1065.

25 Nach LKB/Krause § 1 Rn. 913.

26 ZB § 17 MuSchG, § 15 KSchG, § 18 BEEG, §§ 168 ff. SGB IX.

Stichwortverzeichnis

Kursive Zahlen verweisen auf Ordnungsnummern der kommentierten Gesetze (KSchG = 1, AGG = 2, BGB = 3, UmwG = 4, BetrVG = 5, BPersVG = 6, MuSchG = 7, PflegeZG = 8, BEEG = 9, SGB IX = 10, BBiG = 11, BImSchG = 12, TzBfG = 13), fette Zahlen verweisen auf Paragraphen, magere Zahlen auf die Randnummern.

§ 613a BGB

- Verhältnis zum UmwG 4 35a 3

Abbedingung

- Unterschied außerordentliche und ordentliche K. 1 1 485

Abfallbeauftragter

- Sonderkündigungsschutz 1 15 50

Abfindung

- Abfindungsantrag statt Kündigungsschutzklage 1 4 20, 9 14 f.
- Abfindungsvereinbarung 1 1 4
- Abfindungsvergleich 1 1 4
- Abtretbarkeit 1 10 34
- Änderungsk. 1 2 65
- Angemessenheit 1 9 5, 10 3
- Anrechnung von Ausbildungszeiten 1 10 17
- Anrechnung von Praktika 1 10 17
- Anspruch ohne Auflösungsurteil 1 9 6 ff.
- Antragsberechtigung Auflösungsantrag 1 9 27 ff.
- Anwendungsbereich § 10 KSchG 1 10 1 ff.
- Arbeitslosengeld 1 10 50
- Arbeitsunterbrechungen 1 10 7
- Aufhebungsvertrag 1 1 13, 15
- Auflösungsschaden 1 10 4
- Aufrechnung 1 10 34
- Aufwendungen 1 10 9
- Ausschlussfristen 1 10 31
- außergerichtliche Vereinbarung 1 10 29
- Beendigung des Dienstverhältnisses 1 10 45 ff.
- Befristung 1 10 47
- beitragspflichtiges Arbeitsentgelt
 - Begriff 1 10 54 ff.

- Bemessung bei unwirksamer außerordentlicher K. 1 10 25, 13 25
- Bemessungskriterien 1 10 19 ff.
- Berechnung der Steuerermäßigung 1 10 51
- Bezifferung des Auflösungsantrags 1 10 27
- Brutto-/Netto-Vereinbarung 1 10 53
- Bruttobetrag 1 10 53
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit 1 10 14 ff.
- Dienstverhältnis 1 10 18
- Dienstwagen 1 10 10
- einzelvertragliche Vereinbarung 1 10 2
- entgangenes Arbeitsentgelt 1 10 25 f.
- Entgeltcharakter 1 9 5, 10 4 f.
- Entschädigung für Arbeitsplatzverlust 1 10 42 ff.
- Entschädigung iS EStG, tatbestandliche Voraussetzungen 1 10 44 ff.
- Entschädigungsfunktion 1 9 5, 10 4
- Entschädigungszusatzleistungen 1 10 49
- Entstehung des Abfindungsanspruchs 1 10 28
- Ermessensspielraum des Gerichts 1 10 22 ff.
- Ermittlung des Monatsverdienstes 1 10 8
- Fälligkeit 1 10 28
- „Faustformel“ 1 10 23 f.
- Festsetzung der Höhe durch Tatsachengericht 1 10 22 ff.
- Fünftelregelung 1 10 51

Stichwortverzeichnis

- gerichtlicher Vergleich 1 10 29, 85
 - Gratifikationen 1 10 9
 - Haftungsschuldner 1 10 52 f.
 - Höchstgrenze 1 10 3, 11 ff.
 - Höhe 1 10 6 ff.
 - Insolvenz des Arbeitgebers 1 10 35
 - Kapitalisierung von Vergütungsbestandteilen 1 10 5, 48, 56
 - Karenzentschädigung 1 10 36
 - kollektivrechtliche Grundlage 1 9 7 ff.
 - Lebensalter des AN 1 10 14 ff.
 - Leiharbeiternehmer 1 10 18
 - Leistungen mit Entgeltcharakter 1 10 8
 - leitender Angestellter, Bemessung der Abfindung 1 10 22
 - Lohnsteuerabzug 1 10 52
 - Masseverbindlichkeit 1 10 35
 - Mehrheit von Arbeitgebern, einheitliches Arbeitsverhältnis mit 1 10 6
 - Mitwirkung des AN bei Auflösung 1 10 46 f.
 - Monatsverdienst als Bemessungsgrundlage 1 10 6 ff.
 - Musteranträge zur gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverh. 1 9 16
 - Muster Auflösungsantrag 1 10 27
 - Nachteilsausgleich 1 9 10, 10 1
 - Pfändbarkeit, Pfändungsschutz 1 10 33 f.
 - Präventivfunktion 1 9 5
 - Rechtsnatur des § 10 KSchG 1 10 3
 - Regelabfindung 1 10 22
 - regelmäßige Arbeitszeit 1 10 7
 - revisionsrechtliche Überprüfung 1 10 24
 - Risiko der Besteuerung 1 10 52
 - Rücknahme der K. 1 9 19
 - Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei Entlassungsentschädigungen 1 10 57 ff.
 - Ruhenszeitraum – Berechnungsbeispiele 1 10 64 f.
 - Sachbezüge 1 10 10
 - Sanktionsfunktion 1 9 5
 - Schadenersatz wegen Verlust des Arbeitsplatzes 1 10 36 f.
 - sittenwidrige K. 1 13 59
 - Sonderzahlungen 1 10 8
 - Sozialplan 1 9 7 f., 10 2
 - Sozialversicherungsrecht 1 10 54 ff.
 - Sozialwidrigkeit der K. 1 9 25 f.
 - Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld 1 10 66 ff.
 - Steuerermäßigung nach §§ 24, 34 EStG 1 10 42 ff.
 - Steuerfreiheit nach § 3 Ziff. 9 EStG 1 10 38 ff.
 - Steuerrecht 1 10 38 ff.
 - Steuerschuldner 1 10 52 f.
 - Steuer- und Sozialversicherungspflicht 1 10 36, 48, 56
 - Tarifvertrag 1 9 11, 10 2
 - Teilzahlungen 1 10 49 f.
 - Tod des AN, Klagerecht der Erben 1 9 42 f.
 - Überstunden 1 10 7
 - Umdeutung außerordentliche in ordentliche K. 1 13 45
 - Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses 1 10 16 ff.
 - Veranlagungszeitraum 1 10 49 f.
 - Vererblichkeit des Anspruchs 1 10 32
 - Verfallfristen 1 10 31
 - Vergleich 1 1 4, 10 2, 5
 - Vergütungsansprüche 1 10 36
 - Verjährung 1 10 30
 - Verzinsung 1 10 28 f.
 - Vorbeschäftigungszeiten 1 10 16 ff.
 - Zulagen 1 10 8
 - Zusammenballung von Einkünften 1 10 42, 49 ff.
- Abfindungsanspruch, gesetzlicher bei betriebsbedingter Kündigung**
- Abfindungsoption 1 1a 1

- abweichende Vereinbarungen 1 1a 12 ff.
- Anfechtung 1 1a 13
- Aufrundungsregel 1 1a 11
- außerordentliche K. 1 1a 4
- Berechnungsformel 1 1a 9
- betriebsbedingte K. 1 1a 2
- Dauer des Arbeitsverhältnisses 1 1a 11
- Entstehung 1 1a 8
- Fälligkeit 1 1a 8, 17
- Hinweis des Arbeitgebers 1 1a 5
- Höhe 1 1a 9 ff.
- Insolvenzverfahren 1 1a 17
- Klagerücknahme 1 1a 7
- Monatsverdienst 1 1a 10
- nachträgliche Klagezulassung 1 1a 14
- ordentliche K. 1 1a 3
- Rückabwicklung 1 1a 14
- Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld 1 1a 19
- Schriftform 1 1a 6
- Sperrzeit 1 1a 19
- unkündbare Arbeitnehmer 1 1a 4
- Verstreichenlassen der Klagefrist 1 1a 7
- Voraussetzungen 1 1a 2 ff.
- Wegfall des Abfindungsanspruchs 1 1a 13 ff.
- Zweck 1 1a 1
- Abgestufte Darlegungs- und Beweislast** 1 13 98 f.
- Abgrenzung personenbedingte von verhaltensbedingter Kündigung**
- Sportler 1 1 538
- Abhängigkeit**
- Arbeitnehmerbegriff 1 1 24 ff.
- persönliche 1 1 24 ff.
- wirtschaftliche 1 1 28
- Abkehrwille** 1 1 348 ff., 760
- Abmahnung**
- Abgrenzung zw. personen- und verhaltensbedingter K. 1 1 201, 255, 466 f.
- Abmahnungsberechtigung 1 1 279
- Alkoholmissbrauch 1 1 357
- Androhung einer Abmahnung 1 1 300
- Anhörung des AN 1 1 285 ff.
- Ankündigungs- und Warnfunktion 1 1 243 ff.
- antizipierte 1 1 259, 272; 3 626 25
- Anzahl 1 1 266 f.
- Aufbewahrungsdauer 1 1 278, 304
- außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG 1 1 254
- außerordentliche K. 1 1 342; 3 626 87, 162
- außerordentliche K. des AN 3 626 101
- Begriff 1 1 240
- Beseitigungsanspruch 1 1 296 ff.
- Beteiligung des Personalrats 1 1 290
- Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrats 1 1 288 ff.
- betriebsbedingte K. 1 1 254
- Darlegungs- und Beweislast 1 1 313, 337
- Einigungsstelle 1 1 289, 292
- Entbehrlichkeit 1 1 254 ff., 466 f., 652
- Entfernung aus der Personalakte 1 1 300 ff.
- Entgeltpfändungen 1 1 419
- Erforderlichkeit 1 1 251 ff.
- Ermahnung 1 1 240, 260
- Feststellungsklage 1 1 312
- Form 1 1 270
- formell fehlerhafte Abmahnung 1 1 286
- Funktionen 1 1 243 ff.
- Gegendarstellung 1 1 296
- gegenüber Betriebs- und Personalratsmitgliedern 1 1 294 ff.
- Generalprävention 1 1 249
- Gleichartigkeit der Vertragspflichtverletzungen 1 1 262 ff.
- Gründe in der Person 1 1 255, 284
- Inhalt 1 1 240, 269
- Kenntnis des AN 1 1 271

- Kündigungsverzicht 1 1 260
- Leistungsmängel 1 1 387 ff.
- milderes Mittel 1 1 248, 315
- mündliche 1 1 270, 299, 311
- Nachschieben von Abmahnungsgründen 1 1 269
- negative Prognose 1 1 242
- Notwendigkeit 1 1 466 f., 652
- personenbedingte K. 1 1 255, 284, 466 f.
- Prognosegrundlage 1 1 206, 237, 248
- Rechtsgrundlage 1 1 241
- Rügefunktion 1 1 247
- Sammelabmahnung 1 1 305
- schwere Vertragspflichtverletzungen 1 1 238, 258
- steuerbares Verhalten 1 1 251 ff.
- Teilunwirksamkeit 1 1 246, 305
- Verdachtsk. 1 1 256
- verhaltensbedingte K. 1 1 206, 237 f., 240 ff.
- Verhältnismäßigkeit der Abmahnung 1 1 280 f.
- Verschulden des AN 1 1 282 ff.
- Verwirkung des Abmahnungsrechts 1 1 275
- Verzicht auf Kündigungsrecht 3 626 19 f.
- Voraussetzungen 1 1 268 ff.
- vor K. im Berufsausbildungsverhältnis 1 1 4, 6
- vorweggenommene 1 1 259, 272
- Warnfunktion 1 1 244 ff.; 3 626 88
- weitere Vertragspflichtverletzung 1 1 261
- Widerrufsklage 1 1 309 ff.
- Wirkungsdauer 1 1 276 ff.
- Zeitpunkt der Abmahnung 1 1 272 ff.
- Zugang der Abmahnung 1 1 271

Abordnung zu anderen Konzernunternehmen 1 1 696 ff.

Abrufarbeit 1 1 54

Absolute Kündigungsgründe 1 1 221

Absolute Sozialwidrigkeitsgründe

- 1 1 180, 661, 691, 703 ff., 928
- Änderungsk. 1 2 55
- Darlegungs- und Beweislast 1 1 321, 338, 618, 715, 940
- Rechtsfolgen des Widerspruchs 1 1 933
- Verstoß gegen Auswahlrichtlinie 1 1 935
- Widerspruch des Betriebsrats 1 1 931 f.
- Widerspruchstatbestände 1 1 934 ff.

Abspaltung 1 1 814

Abtretung und Pfändung

- Abfindungsanspruch 1 10 28 f.
- Entgeltpfändungen 1 1 417 ff., 537, 650 ff.
- nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage Einl. 37
- Prozessführungsbefugnis/Aktivlegitimation von Pfändungsgläubigern u. Zessionaren für Kündigungsschutzklage 1 4 92 ff.

Abwicklungsarbeiten 1 1 721, 792

„Adipositas“-Entscheidung 1 1 547

AIDS/HIV-Infektion 1 1 495 ff.

- Ansteckungsgefahr 1 1 497
- Behinderung 1 1 496
- betriebsbedingte K. 1 1 498 f.
- Druckkündigung 1 1 498 f.
- krankheitsbedingte K. 1 1 499
- personenbedingte K. 1 1 497
- sittenwidrige K. 1 13 56

Alkoholabhängigkeit 1 1 501

Alkohol- oder Drogenabhängigkeit

- 1 1 354 ff., 500 ff.
- 2. Stufe 1 1 503
- Abmahnung 1 1 357
- Art des Kündigungsgrundes 1 1 354, 500 ff.

- Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten 1 1 331, 357 f., 500
- betriebliches Eingliederungsmanagement 1 1 504
- Drogensucht 1 1 505
- Entziehungskur 1 1 356, 502 ff.
- erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen 1 1 503
- Rückfall 1 1 356
- Verschulden 1 1 354 f., 500 ff.

Alkohol- und Drogenabhängigkeit

- Spielsucht 1 1 505

Allgemeine Feststellungsklage

- Einschränkung des Anwendungsbereichs seit Inkrafttreten des Arbeitsmarktreformgesetzes 1 4 1, 3 f., 44 ff.
- Grundsätze 1 4 44 ff.
- Konstellationen außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG 1 4 9 f., 6 12 f., 13 57, 84
- sittenwidrige K. 1 13 57
- sonstige Unwirksamkeitsgründe 1 4 9 f., 6 12 f., 13 84
- Verbindung von Kündigungsschutzklage und allg. Feststellungsantrag 1 6 29
- verlängerte Anrufungsfrist 1 4 51 ff., 6 1 ff.

Allgemeiner Kündigungsschutz

- betrieblicher Geltungsbereich 1 23 8 ff.
- Darlegungs- und Beweislast 1 1 164 ff., 23 40 ff.
- gegenständlicher Geltungsbereich, ordentliche K. des AG 1 1 97 ff.
- persönlicher Geltungsbereich, Arbeitnehmereigenschaft 1 1 24 ff.
- räumlicher Geltungsbereich 1 1 96
- zeitlicher Geltungsbereich, Wartezeit 1 1 56 ff.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 1 1 142 ff., 854; 3 626 65

- Anwendbarkeit innerhalb der Wartezeit und im Kleinbetrieb 1 13 77 f.
- Bereichsausnahme zum KSchG 1 1 146, 13 75 ff.

Allgemeines Persönlichkeitsrecht

- Beweisverwertungsverbote 3 626 176 ff.

Alliierte Streitkräfte

- Auflösungsantrag 1 9 83
- gesetzliche Prozessstandschaft 1 4 37
- Mitglieder der Betriebsvertretungen 1 15 38
- Parteiwechsel oder „Rubrumsberichtigung“ 1 4 38

Alter 1 1 506 ff.

- altersbedingter Leistungsabfall 1 1 506
- Altersstruktur 1 1 507
- Kündigungsgrund 1 1 506
- soziale Auswahl 1 1 896 ff.
- Sozialindikator 1 1 877

Altersgrenze 1 1 508, 10 11 f., 15 58

- tarifliche –, Befristung 13 14 138

Altersrente

- personenbedingte K. 1 1 506

Altersstruktur

- betriebsbedingte K. 1 1 896 ff.

Ampelmodell

- Befristungskette 13 14 61a

Änderungen und Erstfassung des KSchG 1 1 722, 812

- Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz 1 1 722 ff., 814 ff., 859 ff.
- Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt 1 1 812, 859 ff., 4 1, 3 f., 44 ff., 5 1 f., 6 2, 7 1
- Korrekturgesetz 1 1 774 f., 827 ff., 845 ff., 856, 874 ff.
- KSchG 1951 1 5 6

- Synopsen zur sozialen Auswahl 1 1 812
- Änderungsangebot** 1 1 572, 703 ff., 2 8 ff.
- Ablehnung 1 1 707 f., 2 30, 4 67
- Annahme ohne Vorbehalt 1 1 707, 2 29
- Annahme unter Vorbehalt 1 1 707 f., 2 31 ff., 4 66, 173 ff.
- Darlegungs- und Beweislast 1 1 715
- Direktionsrecht 1 1 555, 572, 593 f., 707, 769, 821, 830, 839 f., 844, 885, 2 14 ff., 4 7
- Klageerhebung bei Annahme unter Vorbehalt 1 4 175, 7 12
- Schriftform 3 623 22
- Überlegungsfrist 1 1 716
- Änderungskündigung** 1 1 481
- Abfindung 1 10 45
- Adressat des Vorbehalts 1 2 30
- Änderungsangebot 1 2 8 ff.
- Änderungsangebot und Kündigungserklärung (Zusammenhang) 1 2 10
- Änderungsvertrag 1 1 836, 2 12
- Anhörung nach § 102 BetrVG 1 2 69; 5 102 41 ff., 89, 99, 114
- auflösend bedingte K. 1 2 10
- aufschiebend bedingte K. 1 2 10, 4 67
- außerordentliche 1 2 75 ff., 4 5, 6 5, 13 10; 3 626 35 ff., 116, 152; 5 103 27 f.
- Bedeutung des Vorbehalts 1 2 31
- Befristung einzelner Arbeitsbedingungen 1 2 26
- Begriff Einl. 95 f.; 1 2 5 ff., 4 67
- Beschäftigung während des Verfahrens 1 2 63 f.
- Bestimmtheit des Änderungsangebots 1 2 8
- Beteiligung des Betriebsrats 1 2 69 ff.
- Betriebsvereinbarung 1 2 27
- böswilliges Unterlassen von Zwischenverdienst 1 11 36
- dringende betriebliche Gründe 1 2 43 ff.
- Einführung von Kurzarbeit 1 2 45
- Einzelfälle 1 2 45 ff.
- Empfangszuständigkeit für Vorbehalt 1 2 30
- Entgeltreduzierung 1 1 810, 2 46
- Form des Vorbehalts 1 2 29 f.
- Fortsetzungsangebot 1 2 8 f., 4 66 f., 7 12
- Fristberechnung 1 2 35
- Frist für Annahmeerklärung 1 2 29
- Grundsätze 1 2 1 ff.
- Klagefrist 1 2 58 f., 4 5 ff., 6 26
- Konkretisierung 1 2 17
- Korrektur unzutreffender Eingruppierung 1 2 47
- Kostensenkung 1 2 46
- Kündigung als Element der – 1 2 7
- Kündigungseinspruch 1 3 5 f.
- Massenänderungsk. 1 15 62 ff.; 5 103 27
- Mitbestimmung nach § 87 BetrVG 1 2 71
- Nichteinhaltung der Kündigungsfrist 1 2 57
- ordentliche 1 2 7 ff., 4 5 ff., 65 ff., 173 ff., 6 26, 7 12
- personenbedingte Gründe 1 2 53
- Potestativbedingung Einl. 20; 1 2 10, 4 67
- Prüfungsmaßstab bei außerordentlicher Änderungsk. 1 2 78 ff.; 5 103 27
- Prüfungsmaßstab bei ordentlicher Änderungsk. 1 2 38 ff., 4 66 ff., 173
- Reaktionsmöglichkeiten des AN 1 1 707 f., 2 28 ff.
- Reaktionsmöglichkeiten des AN bei außerordentlicher – 3 626 37

- Rechtsfolge bei Unbestimmtheit des Änderungsangebots 1 2 8
- Rechtsfolge bei vorbehaltlicher Annahme 1 2 36 f.
- Rechtsnatur des Vorbehalts 1 2 32
- Rücknahme 1 2 64, 4 79 ff.
- Rücknahme des Vorbehalts 1 2 36
- rückwirkend auflösende Bedingung 1 2 32, 8 1
- Schriftform 3 623 22
- schwerbehinderte Menschen 10 1
- Sonderkündigungsschutz 1 2 74, 15 55, 62 ff.; 5 103 27 f.
- Sozialauswahl 1 1 837, 2 49
- soziale Rechtfertigung 1 2 38 ff.
- Sozialwidrigkeit 1 2 38 ff.
- Teilkündigung Einl. 99 ff.; 1 2 25, 4 7
- Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung 1 1 836 ff., 2 45
- Umgehung der Änderungsk. 1 2 22, 26
- Umgruppierung 5 102 44 f., 114
- unbedingte 1 2 10, 4 67
- unbefristete Weiterbeschäftigung 1 2 9
- Unwirksamkeit der Änderungsk. aus sonstigen Gründen 1 2 72 ff.
- Vergleichbarkeit 1 1 837, 2 51 f.
- verhaltensbedingte Gründe 1 2 54
- Verhältnis Beendigungsk. u. Änderungsk. 1 2 8, 38
- Verhältnismäßigkeitsprinzip 1 2 15, 41
- Versetzung 1 1 482, 541, 618, 697 f., 707, 730, 830, 833, 2 48; 5 102 43
- verspätete Annahme des Änderungsangebots 1 2 29
- vorbehaltene Leistungsbestimmungsrechte 1 2 20 f.
- vorbehaltlose Ablehnung des Änderungsangebots 1 1 707 f., 2 30, 4 67
- vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots 1 1 707 f., 2 29
- vorbehaltlose Weiterarbeit 1 2 29
- Vorbehaltserklärungsfrist 1 2 35
- Vorbehalt und Klageerhebung 1 2 35, 4 66, 175, 7 12
- Vorrang vor der Beendigungsk. 1 1 177, 703 ff., 2 2, 41
- vor verhaltensbedingter K. 1 1 320
- Wechsel von einer Beendigungszu einer Änderungsk. 5 102 89
- Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG 5 102 191
- Widerspruch des Betriebsrats 1 2 55
- Wirksamwerden 1 2 35, 58, 66, 4 175, 7 12
- zur Durchsetzung einzelvertraglicher Kostenerstattung bei Lohnpfändung 1 1 419
- Zustimmung nach § 99 BetrVG 1 2 70
- Zweck der Änderungsk. 1 2 1
- zweiaktiges Rechtsgeschäft 1 2 5
- zweistufige Prüfung 1 2 39 f.
- Änderungsschutzklage**
- Abfindung 1 2 65
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses 1 2 65, 9 81
- Auflösungsantrag 1 2 68, 9 81
- außerordentliche Änderungsk. 1 2 76 ff., 4 5, 13 10
- Beschäftigung während des Verfahrens 1 2 63 f.
- Darlegungs- und Beweislast 1 2 61 f.
- Dreiwochenfrist 1 2 58 ff., 4 5 ff., 6 27
- Klageantrag 1 2 52 f., 4 66
- Klagefrist 1 2 3 ff.