HAMBOORG.CITY

Kostenlose Plattform für Ausländer in Deutschland

✓ 24/7-Assistent in Ihrer Sprache
✓ Amtliches Dokumenten-Scanner
✓ Terminerinnerungen
✓ Leistungsrechner

hamboorg.city — ist und bleibt KOSTENLOS

Kündigungsschutz in Deutschland — Rechte und Pflichten

Wann das Kündigungsschutzgesetz gilt, welche Kündigungsgründe zulässig sind und wie Sie sich gegen eine Kündigung wehren.

Deutsche Begriffe: Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

---

Was ist der Kündigungsschutz?

Der **Kündigungsschutz** schützt Arbeitnehmer vor **willkürlicher Kündigung** durch den Arbeitgeber. Das wichtigste Gesetz dafür ist das **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Es sorgt dafür, dass eine Kündigung nur aus **bestimmten Gründen** zulässig ist.

Wann gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das KSchG gilt, wenn **beide** Bedingungen erfüllt sind:

1. Der Betrieb hat **mehr als 10 Arbeitnehmer** (Vollzeitstellen; Teilzeit wird anteilig gezählt)

2. Sie sind **länger als 6 Monate** beschäftigt (Probezeit vorbei)

Wichtig: In **Kleinbetrieben** (10 oder weniger Mitarbeiter) gilt das KSchG **nicht** — der Arbeitgeber kann leichter kündigen (aber nicht diskriminierend!).

Welche Kündigungsgründe sind zulässig?

Das KSchG erlaubt drei Arten von Kündigungsgründen:

1. Betriebsbedingte Kündigung

Der Arbeitgeber muss **Stellen abbauen** wegen:

• **Auftragsrückgang** — weniger Arbeit vorhanden

• **Umstrukturierung** — Abteilung wird geschlossen oder zusammengelegt

• **Standortschließung**

• **Outsourcing** — Aufgaben werden an externe Firmen vergeben

Sozialauswahl: Der Arbeitgeber muss prüfen, welche Arbeitnehmer am wenigsten schutzbedürftig sind:

Kriterium	Mehr Schutz
Betriebszugehörigkeit	Längere Zugehörigkeit = mehr Schutz
Lebensalter	Ältere Arbeitnehmer = mehr Schutz
Unterhaltspflichten	Kinder, Ehepartner = mehr Schutz
Schwerbehinderung	GdB ≥ 50 = mehr Schutz

2. Personenbedingte Kündigung

Der Arbeitnehmer **kann** seine Arbeitsleistung **nicht mehr erbringen**, z. B.:

• **Langzeitkrankheit** — wenn keine Besserung in absehbarer Zeit zu erwarten ist

• **Häufige Kurzerkrankungen** — wenn die Fehlzeiten dauerhaft zu hoch sind (mehr als 6 Wochen/Jahr über 3+ Jahre)

• **Verlust der Arbeitserlaubnis** — bei Ausländern, wenn der Aufenthaltstitel nicht verlängert wird

• **Verlust des Führerscheins** — wenn die Stelle einen Führerschein erfordert

Achtung: Eine Kündigung wegen Krankheit ist **sehr schwierig** für den Arbeitgeber. Er muss ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** durchführen, bevor er kündigen darf.

3. Verhaltensbedingte Kündigung

Der Arbeitnehmer **verstößt** gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, z. B.:

• **Unentschuldigtes Fehlen**

• **Arbeitsverweigerung**

• **Diebstahl** (auch geringfügig!)

• **Beleidigung** von Vorgesetzten oder Kollegen

• **Alkohol/Drogen** am Arbeitsplatz

- **Sexuelle Belästigung**
- **Datenmissbrauch**

Abmahnung: In der Regel muss der Arbeitgeber vor einer verhaltensbedingten Kündigung **abmahnen** — d. h. das Fehlverhalten schriftlich rügen und auf die Konsequenzen hinweisen. Erst bei **Wiederholung** darf gekündigt werden.

Ausnahme: Bei **schweren Verstößen** (z. B. Diebstahl, Gewalt) ist eine **fristlose Kündigung** ohne vorherige Abmahnung möglich.

Sonderkündigungsschutz

Bestimmte Personengruppen genießen **besonderen Schutz**:

Personengruppe	Schutz
Schwangere	Kündigung verboten (ab Schwangerschaft bis 4 Monate nach Entbindung)
Elternzeit	Kündigung verboten (ab Anmeldung, max. 8 Wochen vor Beginn)
Schwerbehinderte (GdB ≥ 50)	Zustimmung des Integrationsamts erforderlich
Betriebsratsmitglieder	Kündigung nur aus wichtigem Grund + Zustimmung des Betriebsrats
Datenschutzbeauftragte	Kündigung nur aus wichtigem Grund
Mutterschutz	Kündigung verboten (Schutzfrist + 4 Monate nach Geburt)
Auszubildende (nach Probezeit)	Kündigung nur aus wichtigem Grund
Wehrdienstleistende	Kündigung verboten

Abmahnung — die gelbe Karte

Was ist eine Abmahnung?

Die Abmahnung ist eine **formelle Warnung** des Arbeitgebers. Sie muss enthalten:

1. Konkretes Fehlverhalten — was, wann, wo (nicht: „Sie kommen immer zu spät")

2. Aufforderung zur Besserung — was der Arbeitnehmer ändern soll

3. Androhung von Konsequenzen — „Im Wiederholungsfall droht die Kündigung"

Ihre Rechte

• Sie können eine **Gegendarstellung** schreiben (wird zur Personalakte genommen)

• Sie können die Abmahnung **anfechten** (wenn sie unberechtigt ist)

• Nach **2–3 Jahren** ohne weitere Vorfälle sollte die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden

Kündigungsfrist

Gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist (Arbeitgeber)
Probezeit	2 Wochen
Bis 2 Jahre	4 Wochen zum 15. oder Monatsende
2 Jahre	1 Monat zum Monatsende
5 Jahre	2 Monate zum Monatsende
8 Jahre	3 Monate zum Monatsende
10 Jahre	4 Monate zum Monatsende
12 Jahre	5 Monate zum Monatsende
15 Jahre	6 Monate zum Monatsende
20 Jahre	7 Monate zum Monatsende

Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag können **längere** Fristen vorsehen — aber nie kürzere (außer in der Probezeit).

Fristlose Kündigung (§ 626 BGB)

In **schweren Fällen** kann das Arbeitsverhältnis **sofort** beendet werden (ohne Frist):

• **Wichtiger Grund** erforderlich (z. B. Diebstahl, Gewalt, grobe Beleidigung)

• Muss **innerhalb von 2 Wochen** nach Bekanntwerden des Grundes ausgesprochen werden

• Gilt für **beide Seiten** — auch der Arbeitnehmer kann fristlos kündigen (z. B. bei Mobbing, ausbleibender Lohnzahlung)

Was tun bei einer Kündigung?

Sofort handeln!

1. Kündigung prüfen — Ist sie schriftlich? Ist die Frist korrekt? Wurde der Betriebsrat angehört?

2. 3-Wochen-Frist beachten — Klage beim Arbeitsgericht **innerhalb von 3 Wochen** einreichen!

3. Arbeitsagentur informieren — **Innerhalb von 3 Tagen** nach Erhalt der Kündigung arbeitsuchend melden!

4. Anwalt kontaktieren — Arbeitsrechtsanwalt, Gewerkschaft oder Migrationsberatung

5. Arbeitszeugnis anfordern — Ihr Recht auf ein qualifiziertes Zeugnis

Klage beim Arbeitsgericht

• **Kosten:** Jede Partei zahlt ihren Anwalt selbst (keine Kostenerstattung, auch bei Gewinn)

• **Prozesskostenhilfe:** Bei geringem Einkommen übernimmt der Staat die Kosten

• **Gütetermin:** In ca. 60 % der Fälle Vergleich (oft mit Abfindung)

• **Dauer:** 1. Instanz ca. 3–6 Monate

Betriebsrat — Ihr Schutzschild

Der **Betriebsrat** muss vor jeder Kündigung **angehört** werden (§ 102 BetrVG). Eine Kündigung ohne Betriebsratsanhörung ist **unwirksam**!

Der Betriebsrat kann:

• **Zustimmen** — Kündigung wird ausgesprochen

• **Bedenken äußern** — Kündigung kann trotzdem ausgesprochen werden

• **Widersprechen** — der Arbeitnehmer hat einen **Weiterbeschäftigungsanspruch** bis zum Urteil des Arbeitsgerichts

Tipps für Ausländer

1. 3-Wochen-Frist — die wichtigste Frist! Klage einreichen, sonst ist die Kündigung wirksam

2. Aufenthaltstitel prüfen — Kündigung kann Auswirkungen auf Ihren Titel haben

3. Gewerkschaft beitreten — kostenloser Rechtsschutz im Arbeitsrecht

4. Dokumente aufbewahren — Arbeitsvertrag, Abmahnungen, E-Mails, Protokolle

5. Nicht voreilig unterschreiben — Aufhebungsvertrag oder Kündigung nie sofort unterschreiben