

Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz

Der im Kündigungsschutzgesetz verankerte allgemeine Kündigungsschutz schränkt das ordentliche Kündigungsrecht des Arbeitgebers zum Schutze des Arbeitnehmers weitestgehend ein.

- Im Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes bedarf die ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers eines sozial gerechtfertigten Grundes und dieser ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen mitzuteilen.
- Dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegen Arbeitnehmer, die eine Wartezeit von 6 Monaten ununterbrochener Tätigkeit im Unternehmen erfüllt haben. Darüber hinaus muss das Unternehmen mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigen.
- Bei der Feststellung der beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte zu berücksichtigen (bis zu 20 Wochenarbeitsstunden mit 0,5 und bis zu 30 Wochenarbeitsstunden mit 0,75).
- Nach dem allgemeinen Kündigungsschutz muss die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber zu ihrer Wirksamkeit sozial gerechtfertigt sein.
- Als Auswahlkriterien sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung zu beachten und zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann bestimmte Arbeitnehmer von der Sozialauswahl ausschließen, wenn deren Weiterbeschäftigung aus betriebstechnischen oder sonstigen betrieblichen Gründen erforderlich ist.
- Das bedeutet, dass die Gründe für die Kündigung in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen müssen oder durch unumgängliche betriebliche Erfordernisse bedingt sein müssen.
- In die Sozialauswahl sind bestimmte Arbeitnehmer nicht mit einzubeziehen, wenn deren Weiterbeschäftigung wegen Ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.
- Der Arbeitnehmer kann wegen Sozialwidrigkeit auf Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung innerhalb von 3 Wochen ab Zugang vor dem Arbeitsgericht Klage erheben.
- Hinsichtlich der getroffenen Sozialauswahl hat der Arbeitgeber auf Verlangen dem Arbeitnehmer alle Tatsachen vorzutragen, die die getroffene Sozialauswahl stützen.
- Kommt er dieser Auskunftspflicht nicht nach, ist er im Falle des Bestreitens der Sozialauswahl beweispflichtig. Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen nach, so liegt die Beweislast über die Unrichtigkeit der getroffenen Auswahl beim Arbeitnehmer.