**Die Kündigung**

**1. Form und Wirksamkeit**

Nur eine schriftliche und unterschriebene Kündigung ist wirksam, egal, ob es sich um eine ordentliche (fristgemäße) oder um eine außerordentliche (fristlose) Kündigung handelt. Es muss jedoch nur die Kündigungserklärung, nicht die Mitteilung der Kündigungsgründe schriftlich erfolgen. Erst mit Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung wird die Kündigung wirksam. Dies gilt sowohl für Kündigungen durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer

**2. Inhalt und Begründung**

Aus der Formulierung muss sich eindeutig ergeben, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet werden soll. Daher sollte stets das Wort „Kündigung“ verwendet werden. Eine an eine Bedingung gebundene Kündigung ist unwirksam. Zusätze wie z. B. die Einschränkung „wenn sich die wirtschaftliche Situation nicht verbessert “, sind daher wegzulassen.

Eine Begründung der Kündigung ist für ihre Wirksamkeit nach dem Gesetz grundsätzlich nicht erforderlich. Nur bei der fristlosen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit müssen gemäß § 15 Abs.3 BBiG im Kündigungsschreiben die Kündigungsgründe detailliert angegeben werden. Eine Begründungspflicht arbeitgeberseitiger Kündigungen kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelarbeitsvertrag ergeben.

Verlangt der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung allerdings eine Begründung, muss der Arbeitgeber diesem gem. § 626 Abs. 2 S. 3 BGB den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Findet auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, so muss der Arbeitgeber dem Gekündigten bei einer betriebsbedingten Kündigung gem. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG auf Verlangen auch die Gründe mitteilen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

**3. Zugang**

Für den fristgerechten Zugang der Kündigung ist der Kündigende beweispflichtig. Deshalb empfiehlt es sich, das Kündigungsschreiben persönlich zu überreichen und sich den Empfang auf einem Durchschlag quittieren zu lassen.

Soweit dies nicht möglich ist, sollte die Zustellung durch einen Boten, der nicht der Betriebsinhaber sein darf, erfolgen. Aus Beweisgründen sollte der Bote den Inhalt des Schreibens bezeugen können. Er sollte das Schreiben deshalb zuvor gelesen haben.

Erst wenn ein Bote nicht zur Verfügung steht, sollte die Zustellung mittels eines eingeschriebenen Briefs bewirkt werden. Hierbei ergeben sich allerdings folgende Gefahren: Der Arbeitnehmer kann den Zugang der Kündigung verhindern, indem er das niedergelegte Schriftstück nicht abholt. Zudem sagt der Rückschein nichts darüber aus, welches Schriftstück zugestellt worden ist. Ein Einwurf-Einschreiben ist daher die bessere Wahl, da zumindest der Einwurf in den Briefkasten quittiert wird.

Zugegangen ist ein Kündigungsschreiben auch, wenn es fristgerecht in den Hausbriefkasten geworfen wird. Wird es außerhalb der regelmäßigen Postzustellungszeiten in den Hausbriefkasten geworfen, gilt es erst zur nächstfolgenden regelmäßigen Postzustellungszeit zugegangen (z. B. Einwurf Samstagnachmittag = Zugang Montagvormittag).

Ein Kündigungsschreiben ist auch dann zugegangen, wenn es z. B. während des Urlaubs, eines Krankenhaus- oder Kuraufenthalts des Arbeitnehmers an dessen Wohnadresse zugestellt wird und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer an seiner Wohnadresse nicht anzutreffen ist. Weiß der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer z. B. wegen Krankheit oder Urlaub an seiner Wohnadresse nicht anzutreffen ist, kennt er aber den derzeitigen Aufenthaltsort, ist es zweckmäßig, die Kündigung an beide Adressen zuzustellen. Ist der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers unbekannt, kommt eine öffentliche Zustellung in Betracht.

Verweigert der Gekündigte die Annahme des Kündigungsschreibens, gilt die Kündigung gleichwohl als zugegangen, wenn er den Inhalt kannte oder mit einer Kündigung rechnen musste.

Erst mit dem Zugang des Kündigungsschreibens beginnt der Lauf der Kündigungsfrist. Geht die Kündigung nicht rechtzeitig zum in ihr vermerkten Kündigungstermin zu, so gilt sie als zum nächstzulässigen Termin ausgesprochen.

**4. Ort und Zeit**

Für die Zeit oder den Ort der Kündigung gibt es keine Beschränkung. Die Kündigung darf daher grundsätzlich zu jeder Zeit und an jedem Ort ausgesprochen werden. Sie kann außerhalb der Arbeitszeit, vor oder am Kündigungstermin und selbst während einer Erkrankung des Arbeitnehmers erfolgen. Die Kündigung darf auch an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen erklärt werden. Unzulässig ist lediglich die zur Unzeit (z. B. außerhalb der Arbeitszeit um Mitternacht) oder am unpassenden Ort erklärte Kündigung, wenn der Gekündigte sie sofort zurückweist.

**5. Kündigung vor Arbeitsaufnahme**

Eine Kündigung nach Vertragsschluss aber vor Arbeitsaufnahme ist möglich, wenn sie nicht vertraglich oder tariflich ausgeschlossen ist.

Ob die Kündigungsfrist unmittelbar nach Zugang der Kündigung oder erst ab dem vertraglich vorgesehenen Beginn des Arbeitsverhältnisses läuft, richtet sich danach, ob die Parteien in jedem Fall eine Mindestbeschäftigung gewollt haben. Eindeutige Bestimmungen im Arbeitsvertrag über die Kündigungsmöglichkeit und den Beginn der Kündigungsfrist machen schwierige Auslegungsfragen überflüssig.

**6. Kündigung gegenüber Minderjährigen**

Besonderheiten ergeben sich bei der Kündigung von Minderjährigen. Ist der Arbeitnehmer/Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt, so kann eine Kündigung grundsätzlich nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen wirksam erklärt werden.

Nach § 113 BGB ist es zwar grundsätzlich möglich, dass der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen zur Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und für die zur Durchführung und Aufhebung notwendigen Rechtsgeschäfte ermächtigt. Diese Vorschrift gelangt auf Berufsausbildungsverhältnisse aber nicht zur Anwendung.

Macht ein Ausbilder von der außerordentlichen Kündigungsmöglichkeit nach § 15 Abs. 2 Nr.1 BBiG Gebrauch, so hat er dem gesetzlichen Vertreter des minderjährigen Auszubildenden im Kündigungsschreiben die Kündigungsgründe mitzuteilen. Es reicht nicht aus, wenn dem Minderjährigen selbst die Kündigungsgründe bekanntgegeben werden oder wenn in dem an den gesetzlichen Vertreter gerichteten Kündigungsschreiben auf dem Minderjährigen mitgeteilte mündliche Kündigungsgründe Bezug genommen wird.

**7. Sonderkündigungsschutz**

Einzelnen Arbeitnehmergruppen kommt gesetzlich ein sog. Sonderkündigungsschutz zu. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um folgende Arbeitnehmergruppen: Auszubildende, Arbeitnehmer im Mutterschutz bzw. in der Elternzeit, Schwerbehinderte, Zivildienstleistende, Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter.

**8. Anhörung des Betriebsrats**

In Betrieben mit einem Betriebsrat ist gemäß § 102 BetrVG vor jeder Kündigung der Betriebsrat zu hören. Ohne vorherige Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Nicht einmal die nachträgliche Zustimmung kann daran etwas ändern. Es muss nach Anhörung erneut gekündigt werden.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Art der Kündigung, ggf. den Kündigungstermin und alle die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz rechtfertigenden Umstände genau mitzuteilen. Bei der betriebsbedingten Kündigung müssen z. B. auch die Gründe mitgeteilt werden, die zur Auswahl gerade dieses Arbeitnehmers geführt haben. Damit müssen dem Betriebsrat auch alle übrigen in die soziale Auswahl einbezogenen Arbeitnehmer unter Darlegung der Gründe hierfür sowie der Angabe ihrer vollständigen Sozialdaten mitgeteilt werden. Dem Betriebsrat sind grundsätzlich alle erforderlichen Informationen an die Hand zu geben, die ihn in die Lage versetzen, den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers umfassend nachzuvollziehen und zu würdigen.

Soll eine außerordentliche Kündigung hilfsweise, d. h. für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, auch als ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, so muss der Betriebsrat auch zu der hilfsweisen ordentlichen Kündigung angehört werden. Andernfalls fehlt es bei einer Umdeutung der fristlosen in eine fristgerechte Kündigung an der Anhörung des Betriebsrats.

**9. Kündigungsarten**

Zunächst gibt es die Beendigungskündigung, die darauf gerichtet ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden und die als ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden kann. Sodann gibt es die Änderungskündigung, die zwar ebenfalls auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den alten Konditionen zielt, jedoch mit dem Angebot verbunden ist, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

a) Ordentliche Kündigung

Die ordentliche (fristgemäße) Kündigung beendet ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis. Sie ist an die Einhaltung bestimmter Fristen (Kündigungsfristen) gebunden und bringt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Fristen zum Erlöschen.

Die gesetzliche Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers beträgt gemäß § 622 Abs.1 BGB vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Dauer der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist verlängert sich dagegen gemäß § 622 Abs.2 BGB mit zunehmender Betriebszugehörigkeit. Daneben ergeben sich häufig durch Tarifvertrag verlängerte oder verkürzte Kündigungsfristen.

Haben die Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, darf nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn diese Möglichkeit in dem befristeten Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist. Andernfalls endet das befristete Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.

b) Außerordentliche Kündigung

Im Unterschied zur ordentlichen Kündigung erfordert die außerordentliche (fristlose) Kündigung nicht die Einhaltung von Kündigungsfristen.

Die außerordentliche Kündigung ist nur aus einem wichtigen Grund zulässig. Ein solcher ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Abwägung aller Umstände des jeweiligen Falles und der Interessen sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung nicht zugemutet werden kann. Die häufigsten Fälle in der Praxis sind:

* Anzeigen des Arbeitgebers
* Beharrliche unberechtigte Arbeitsverweigerung trotz vorheriger Abmahnung
* Grobe Beleidigung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Mitarbeitern
* Tätlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern
* Erhebliche unentschuldigte Fehlzeiten in der Länge des Urlaubs
* Eigenmächtiger Urlaubsantritt
* Strafbare Handlungen des Arbeitnehmers im Betrieb (z. B. Diebstahl, Unterschlagung)
* Konkurrenztätigkeit im Verhältnis zum Arbeitgeber
* Annahme von Schmiergeldern

Stets ist jedoch bei Vorliegen eines dieser Beispielsfälle zu prüfen, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich unzumutbar ist. Dabei können die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Grad der Vertrauensstellung oder die Position des Arbeitnehmers im Betrieb zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Wegen des erheblichen Risikos bei einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, diese stets mit einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung zu verbinden.

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erklärt werden, nachdem der Kündigungsberechtigte Kenntnis von den für die außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen erhalten hat. Nach Ablauf dieser Frist kann eine außerordentliche Kündigung nicht mehr auf diesen Tatbestand gestützt werden. Liegt der Kündigungsgrund nicht offen zutage, sondern ist eine Aufklärung notwendig, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, so beginnt die Frist, wenn die Aufklärung mit der gebotenen Beschleunigung beendet und eine Anhörung des zu Kündigenden erfolgt ist. Nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung oder während ihrer Übermittlung entstehende Gründe können nur zur Rechtfertigung einer neuen Kündigung herangezogen werden.

Bei der Berechnung der Zweiwochenfrist zählt der Tag nicht mit, an dem der Kündigungsberechtigte Kenntnis erlangt hat. Ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anzuhören, so wird die Frist nicht um die Äußerungsfrist verlängert.

c) Änderungskündigung

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwar kündigt, aber zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet. Sie kann sowohl als ordentliche als auch als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Auf eine Änderungskündigung kann der Arbeitnehmer wie folgt reagieren: Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot ohne Vorbehalt an, so wird das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist fortgesetzt. Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot ab, dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. unten) kann der Arbeitnehmer aber auch gemäß § 2 KSchG die neuen Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diese Erklärung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung abgeben. Zusätzlich muss er binnen drei Wochen Feststellungsklage erheben mit dem Antrag, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

**10. Geltung des Kündigungsschutzgesetzes**

Eine form- und fristgerechte Kündigung kann unwirksam sein, wenn sie gegen das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) verstößt.

Eine Kündigung unterliegt immer den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, wenn sie in einem Betrieb erfolgt, in dem mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zur Bestimmung der Beschäftigtenzahl werden auch leitende Angestellte mitgezählt, nicht aber die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5, Arbeitnehmer mit einer solchen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 und alle anderen mit 1 berücksichtigt.

Zusätzlich muss das Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb länger als sechs Monate bestanden haben. Dabei kommt es auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses, nicht aber auf die tatsächliche Beschäftigung an. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs oder sonstiger Fälle der Nichtbeschäftigung verlängern die Wartezeit nicht. Auf die Wartezeit sind auch Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn beide Arbeitsverhältnisse in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehen. Wird ein Auszubildender nach mindestens sechs Monaten Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, hat er die Wartezeit erfüllt.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers ist bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Das ist dann der Fall, wenn die Kündigung durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers oder aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse bedingt ist.

Wegen eines eventuellen Verstoßes gegen das Kündigungsschutzgesetz kann der Arbeitnehmer gemäß § 4 KSchG binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem Arbeitsgericht klagen.

a) Personenbedingte Kündigung

Hierunter fallen persönliche Hinderungsgründe, die die mangelnde Eignung für die vorgesehene Tätigkeit zur Folge haben. Auch Krankheit kann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, selbst wenn der Kranke grundsätzlich für die vorgesehene Tätigkeit noch geeignet ist, aber wegen häufiger, lang andauernder Fehlzeiten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Betrieb nicht mehr zumutbar ist. Dabei muss sorgfältig zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes und dem Interesse der Firma an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgewogen werden. Folgende Gesichtspunkte sind u.na. zu beachten: Dauer und Häufigkeit der Fehlzeiten, Risiko zukünftiger Fehlzeiten nach ärztlicher Prognose, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Ursache der Erkrankung, wirtschaftliche Lage des Betriebs, finanzielle Aufwendungen, Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf.

b) Verhaltensbedingte Kündigung

Gekündigt werden kann auch aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers begründet sind. Eine einmalige Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist in der Regel nicht ausreichend. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auf die Beachtung seiner Vertragspflicht hinweisen und für den Fall eines weiteren Verstoßes die Kündigung des Arbeitsverhältnisses androhen. Erforderlich ist also regelmäßig zunächst eine schriftliche Abmahnung unter konkreter Darlegung des Fehlverhaltens und Androhung der Kündigung für den Fall der Wiederholung. Ausnahmsweise kann eine Abmahnung auch entbehrlich sein, z. B. bei Verstößen im Vertrauensbereich wie Diebstahl, Annahme von Schmiergeld, Spesenbetrug sowie bei ausdrücklicher und unbegründeter Verweigerung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Betriebliche Gründe sind dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Hierbei kann es sich um außerbetriebliche Gründe wie z. B. Auftragsmangel oder erhebliche Umsatzrückgänge oder um innerbetriebliche Umstände wie z. B. Rationalisierungsmaßnahmen und der jeweils damit verbundenen Arbeitsreduzierung handeln. Die außer- und innerbetrieblichen Umstände dürfen allerdings nicht nur vorübergehender Natur sein.

Unter den für die Kündigung in Frage kommenden Arbeitnehmern ist eine soziale Auswahl vorzunehmen. Dabei sind vier Grunddaten zu berücksichtigen, nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des jeweiligen Arbeitnehmers.

Nach der Gesamtschau aller sozialen Gesichtspunkte ist grundsätzlich zunächst demjenigen zu kündigen, den die Kündigung am wenigsten hart treffen würde. Die Sozialauswahl hat sich auf den gesamten Betrieb, nicht nur eine oder mehrere Abteilungen zu erstrecken. In die Sozialauswahl sind grundsätzlich alle vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Hiervon wird nur dann eine Ausnahme gemacht, wenn die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Solche Arbeitnehmer sollen aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können.

**11. Resturlaub und Freistellung**

Wurde dem Arbeitnehmer noch nicht der gesamte Urlaub gewährt, der ihm bis zu seinem Ausscheiden zustehen würde, so kann dieser Urlaub in die Kündigungsfrist gelegt werden. Reicht die Kündigungsfrist für die Gewährung des Urlaubs nicht aus, ist der restliche Urlaubsanteil abzugelten. Der Arbeitgeber braucht keinen Urlaub in der Kündigungsfrist zu gewähren, wenn durch eine überraschende Arbeitnehmerkündigung in der Haupturlaubszeit ein unzumutbarer Personalengpass entstünde. Andererseits kann auch dem Arbeitnehmer die Urlaubsgewährung in der Kündigungsfrist unzumutbar sein, wenn z. B. eine ohnehin sehr kurz bemessene Frist zur Stellensuche benötigt wird.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts setzt eine Urlaubsgewährung voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erkennbar macht, er befreie ihn von der Arbeitspflicht, um den Urlaubsanspruch zu erfüllen, da mit einer generellen Freistellung auch andere Ziele verfolgt werden könnten (z. B. den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen auszuschließen). Ein bestimmter Abschnitt der Kündigungsfrist oder je nach Urlaubsdauer die gesamte Kündigungsfrist muss ausdrücklich als Urlaub bezeichnet werden. Ist dies nicht der Fall, erlischt der restliche Urlaubsanspruch nicht durch die Freistellung und muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden.

Urlaubsabgeltung kann nur verlangt werden, wenn die Verlegung des Urlaubs in die Kündigungsfrist unzumutbar ist. In Tarifverträgen können besondere Regelungen zur Urlaubsabgeltung getroffen sein.

Nach der fristlosen Kündigung ist der Urlaub abzugelten. Möchte der Arbeitgeber den Urlaub in Freizeit gewähren, kann er die außerordentliche Kündigung mit einer Frist aussprechen, die der Urlaubsdauer entspricht und in dieser Frist den Urlaub gewähren. Läuft ein Klageverfahren gegen die fristlose Kündigung und bestehen noch Urlaubsansprüche, sollte der Arbeitgeber einen dem Urlaubsanspruch entsprechenden Zeitraum auch hier ausdrücklich als Urlaub deklarieren.

Unter Umständen ist auch die (bezahlte) Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Kündigungsfrist in Betracht zu ziehen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auch nach erfolgter ordentlicher Kündigung der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist behält. Eine Freistellung durch den Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers ist nur dann zulässig, wenn sie unter Weiterzahlung der vollen vertragsmäßigen Vergütung erfolgt und auch dies nur dann, wenn das Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung unter Berücksichtigung aller Umstände das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt.

Zulässig ist allerdings eine vertragliche Vereinbarung, nach der für den Fall der Kündigung die Freistellung des Arbeitnehmers möglich ist.

Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Freizeit in angemessenem Umfang zur Stellensuche zu gewähren. Eine Anrechnung auf den Urlaub oder eine Kürzung der Bezüge ist nicht zulässig. Näheres kann durch die Manteltarifverträge oder einzelvertraglich geregelt sein.

**12. Abwicklung des Arbeitsverhältnisses**

a) Zeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses über Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) bzw. auf Wunsch auch über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis). Er kann auch ein entsprechendes Zwischenzeugnis verlangen. Der Zeugnisanspruch besteht bereits mit Ausspruch der Kündigung, spätestens aber mit Beginn der Kündigungsfrist.

b) Arbeitspapiere

Neben dem Zeugnis sind dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere und ggf. eine Urlaubsbescheinigung auszuhändigen. Ein Zurückbehaltungsrecht an den Arbeitspapieren hat der Arbeitgeber nicht. Soweit die Unterlagen noch nicht vollständig ausgefüllt werden konnten, ist dem Arbeitnehmer eine Ersatzbescheinigung zur Verfügung zu stellen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer die Papiere im Betrieb abzuholen. Tut er dies nicht, kann der Arbeitgeber die Unterlagen auf Kosten des Arbeitnehmers an diesen versenden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn z. B. die Aushändigung noch nicht zur Zeit des Ausscheidens aus dem Unternehmen erfolgen konnte oder die Abholung dem Arbeitnehmer unverhältnismäßige Schwierigkeiten machen würde. Dann hat der Arbeitgeber die Unterlagen auf eigene Kosten an den Arbeitnehmer zu schicken.

c) Ausgleichsquittung

Es empfiehlt sich, mit dem Empfang der Arbeitspapiere sowohl vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen, dass keinerlei Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr bestehen als auch, dass wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine gerichtlichen Schritte eingeleitet werden (Ausgleichsquittung).

d) Abfindung

Eine Kündigung löst nicht zwangsläufig einen Abfindungsanspruch aus.

Der Arbeitnehmer hat zwar bei betriebsbedingten Kündigungen unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine gesetzliche Abfindung gemäß § 1a KSchG. Die Zahlung der gesetzlichen Abfindung setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigung darauf hinweist, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und dem Arbeitnehmer hieraus folgend gemäß § 1a KSchG ein gesetzlicher Abfindungsanspruch erwächst, sofern er die Dreiwochenfrist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage ungenutzt verstreichen lässt. Der Arbeitgeber muss diesen Hinweis nicht in die Kündigungserklärung aufnehmen und wird dies vor allem dann nicht tun, wenn er keine oder nur eine geringere als die gesetzliche Abfindung zahlen möchte.

Die Höhe der Regelabfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist gemäß § 1a Abs.2 KSchG auf ein volles Jahr aufzurunden. Die Höhe des Monatsverdienstes bestimmt sich nach dem Entgelt des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Wird eine Abfindung gezahlt (gesetzlich, freiwillig, nach gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Vergleich im Arbeitsgerichtsprozess), sind Konsequenzen im Hinblick auf den Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld und bei der Besteuerung dieses Betrages zu beachten.