



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Kündigungs- schutz

Alles was Sie wissen sollten

Kündigungs- schutz

Alles was Sie wissen sollten

Wir bemühen uns um eine Sprache, die alle Menschen anspricht. Deshalb möchten wir möglichst geschlechtersensibel und barrierefrei schreiben, müssen dabei aber abwägen, weil sich nicht alles gleichermaßen maximal umsetzen lässt. Wir verwenden in dieser Broschüre neutrale, weibliche und männliche Personenbezeichnungen – teilweise auch im Wechsel. Damit sind jeweils alle Geschlechter gemeint, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet. Auch wenn Schreibweisen wie jede*r oder Mitarbeiter*innen stärker ausdrücken, dass Menschen aller (einschließlich diverser) Geschlechter gemeint sind, erschweren die Textunterbrechungen für manche den Lesefluss. Menschen, denen das Lesen nicht so leichtfällt, können den Inhalt ohne Textbrüche besser erfassen. Auch Menschen mit Sehbehinderungen, die sich den Text durch Software vorlesen lassen, wird das Hören und Verstehen erleichtert.

Inhalt

4	EINLEITUNG
6	KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND KÜNDIGUNGS- FRISTEN: SICHERHEIT UND KLARHEIT
8	KÜNDIGUNGSSCHUTZ – VIELFÄLTIG FESTGELEGT
9	Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz
12	Ordentliche und außerordentliche Kündigung
12	Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen
13	Schriftform
14	DAS KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ (KSchG):
14	FÜR WEN ES GILT, WIE ES WIRKT
15	Allgemeiner Kündigungsschutz
32	Anzeigepflichtige Entlassungen
36	KÜNDIGUNGSFRISTEN
37	Kündigungsfrist und Kündigungstermin
38	Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB)
47	DIE PARAGRAPHEN
49	BÜRGERTELEFON
50	IMPRESSUM



Einleitung

Einleitung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind – im Rahmen des Arbeitsvertrags – persönlich und in der Regel wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig. Deshalb benötigen sie Schutz, den ihnen das Arbeitsrecht gewährt. Einen wichtigen Bestandteil dieses Schutzes bildet das Kündigungsschutzrecht.



Es stellt – wie das Arbeitsrecht im Allgemeinen – einen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers her und trägt dabei dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer in der Regel zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses angewiesen sind. Daher ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur möglich, wenn einer der im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelten Kündigungsgründe vorliegt. Für bestimmte, besonders geschützte Personengruppen (z. B. Schwangere, Menschen mit Behinderungen), gilt teilweise ein besonderer Kündigungsschutz. Besonderheiten gelten weiterhin für Kündigungen im sog. Kleinbetrieb.



Diese Broschüre will Sie über die Einzelheiten des Kündigungsschutzrechtes informieren und Ihnen dabei helfen, unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden. Sie richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und an Arbeitgeber gleichermaßen.

**Kündigungs-
schutz und
Kündigungs-
fristen: Sicherheit
und Klarheit**

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden, so durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, durch Aufhebung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Aufhebungsvertrag), mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, wenn das im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so vereinbart ist, durch Kündigung oder beim Tod des Arbeitnehmers.

Mit einer Kündigung beendet ein Partner des Arbeitsvertrages, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, einseitig das Arbeitsverhältnis. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag kommt es nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Kündigung einverstanden ist. Gründe für eine Kündigung kann es viele geben, zum Beispiel:

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer möchte eine neue Beschäftigung aufnehmen.
- Der Arbeitgeber kann nach einem Umsatzeinbruch den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.

Fast immer ist eine Kündigung eine wichtige und folgenreiche Entscheidung, denn für die meisten Beschäftigten ist der Arbeitsplatz die einzige Quelle ihres Lebensunterhalts – also ihre Existenzgrundlage. Aus diesem Grunde bezweckt das Kündigungsrecht einerseits, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz möglichst behalten. Sie sollen vor übereilten und sozial ungerechtfertigten Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt sein. Andererseits muss es Arbeitgebern möglich sein, Arbeitnehmer entlassen zu können, wenn es die wirtschaftliche Situation erfordert, wenn ein Arbeitnehmer ungeeignet für seine Position ist oder sein Fehlverhalten dem Betrieb schadet.

Der gesetzliche Kündigungsschutz soll die verschiedenen Interessen ausgleichen und sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber annehmbare Lösungen schaffen.



Kündigungsschutz –
vielfältig
festgelegt

Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

Beim gesetzlichen Kündigungsschutz wird unterschieden zwischen

- dem allgemeinen Kündigungsschutz, der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen. Im weiteren Sinne gehören auch die gesetzlichen Kündigungsfristen, die in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt sind, zum allgemeinen Kündigungsschutz.
- dem besonderen Kündigungsschutz für Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind. Der besondere Kündigungsschutz besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz.



Besonders geschützt sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Freiwilligen Wehrdienstes oder einer Reservistendienstleistung (bei freiwilligen Übungen nur bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr) oder einer bis zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit (§§ 2, 10, 16, 16a Arbeitsplatzschutzgesetz),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Eignungsübung (§ 2 Eignungsübungsgesetz).



Diesen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht ordentlich kündigen.

Besonders geschützt sind ebenfalls:

- Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- während der Schwangerschaft,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 17 Mutterschutzgesetz – MuSchG),



- Arbeitnehmende, die Elternzeit in Anspruch nehmen (§ 18 Absatz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG),



- Arbeitnehmende, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG während des Zeitraums nach § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Satz 5 BEEG haben (§ 18 Absatz 2 Nr. 2 BEEG),

- Arbeitnehmende, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber bis zu 32 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten (§ 18 Absatz 2 Nr. 1 BEEG),



- schwerbehinderte Menschen, also Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Absatz 2 und §§ 168ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
- Beschäftigte,
 - im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, d. h. bei einem Fernbleiben von der Arbeit von bis zu zehn Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut

aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder sicherzustellen,

- die wegen der Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung eine Pflegezeit,
- oder eine Freistellung zur auch außerhäuslichen Betreuung minderjähriger Pflegebedürftiger nach dem Pflegezeitgesetz,
- oder eine Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase in Anspruch nehmen (§ 5 Pflegezeitgesetz).



- Beschäftigte, die Familienpflegezeit oder eine Freistellung für die auch außerhäusliche Betreuung minderjähriger Pflegebedürftiger nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen (§ 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz i.V.m. § 5 Pflegezeitgesetz).

Gegenüber diesen Personen besteht ein Kündigungsverbot. Der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen.



Besonderen Kündigungsschutz haben auch Mitglieder des Betriebsrates und andere Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Wahlvorstand, Wahlbewerber). Ihnen darf nicht ordentlich gekündigt werden. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig (§ 15 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 KSchG). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordsversammlung einladen oder die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands beantragen, genießen vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Der Kündigungsschutz ist begrenzt



auf die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG). Gegen ordentliche personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen geschützt sind zudem Arbeitnehmer, die bereits vor dem Zeitpunkt der Einladung Vorbereitungs- handlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternehmen und eine entsprechende öffentlich beglaubigte Absichtserklärung darüber abgegeben haben (§ 15 Abs. 3b Satz 1 KSchG).

Besondere Kündigungsregelungen gelten auch für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 22 BBiG).

Im Rahmen dieser Broschüre kann auf die Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz nicht näher eingegangen werden.

Ordentliche und außerordentliche Kündigung



Unter einer ordentlichen Kündigung versteht man eine Kündigung unter Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist (siehe auch Kündigungsfristen ab Seite 37).

Eine außerordentliche Kündigung ist eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.

Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen



Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Der ordentlichen Kündigung unterliegt es aber nur dann, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist (§ 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Ein befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung eines Arbeitnehmers während

der Elternzeit kann bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, gekündigt werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesem Fall nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 4 und 5 BEEG).

Schriftform

Eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt worden ist (§ 623 BGB).

Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Kündigende an der Kündigung festhalten, muss er sie erneut schriftlich erklären.



Kündigungen bedürfen grundsätzlich keiner Angabe von Gründen. In besonderen Fällen ist die Angabe des Kündigungsgrundes jedoch gesetzlich vorgesehen (z.B. § 17 MuSchG, § 22 BBiG). Darüber hinaus kann sich die Verpflichtung zur Angabe von Kündigungsgründen aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben. Wird ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, muss der Kündigende auf Verlangen des Empfängers der Kündigung den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

**Das Kündi-
gungsschutz-
gesetz (KSchG):
Für wen es gilt,
wie es wirkt**

Allgemeiner Kündigungsschutz

Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

Ob das Kündigungsschutzgesetz auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt von der Größe des Betriebes (oder der Verwaltung) und vom Beginn des Arbeitsverhältnisses ab (§ 23 KSchG).

- Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt sind.
- Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mitgezählt.



Als Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden nur anteilig berücksichtigt:



bis einschließlich 20 Stunden = 0,5 Arbeitnehmer
bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 Arbeitnehmer

BEISPIEL**BEISPIEL:**

Ein Handwerksbetrieb beschäftigt am 31. Dezember 2003 drei Vollzeitkräfte, zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden, eine Teilzeitkraft mit 18 Wochenstunden und eine Teilzeitkraft mit 10 Wochenstunden. Für die Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gilt: Es sind $(3 + 2 \times 0,75 + 2 \times 0,5 =)$ 5,5 Arbeitnehmer beschäftigt.

Das Kündigungsschutzgesetz fand am 31. Dezember 2003 Anwendung; der Kündigungsschutz besteht für diese Beschäftigten über den 31. Dezember 2003 hinaus weiterhin.

Derselbe Handwerksbetrieb stellt ab dem 1. Januar 2004 nochmals drei Vollzeitkräfte und zwei Teilzeitkräfte mit je 30 Wochenstunden ein $(5,5 + 3 + 2 \times 0,75 = 10)$. Das Kündigungsschutzgesetz gilt weiterhin für die Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 beschäftigt waren. Für die neu eingestellten Arbeitnehmer jedoch nicht, da der neue, für sie geltende Schwellenwert von mehr als 10 Arbeitnehmern nicht überschritten wird. Stellt der Handwerksbetrieb später zusätzlich eine Teilzeitkraft mit 10 Wochenstunden ein $(5,5 + 3 + 2 \times 0,75 + 1 \times 0,5 = 10,5)$, gilt das Kündigungsschutzgesetz für die bereits am 31. Dezember 2003 beschäftigten weiterhin, aber auch für alle ab 1. Januar 2004 und später neu eingestellten Arbeitnehmer.

Bei der Bestimmung der Betriebsgröße sind im Betrieb beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht.

Wartezeit

Außer der Mindestgröße des Betriebes setzt die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Kündigung in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit; § 1 Abs. 1 KSchG).

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen (§ 1 KSchG). Eine Kündigung ist grundsätzlich nur dann sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Personenbedingte Kündigung

Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die eine Kündigung rechtfertigen können, sind u. a. die mangelnde körperliche und geistige Eignung für die vereinbarte Tätigkeit, die fehlende Arbeitserlaubnis für einen ausländischen Arbeitnehmer und insbesondere die dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

An eine Kündigung wegen Krankheit stellt die Rechtsprechung strenge Anforderungen. Danach wird eine Kündigung in der Regel nur dann als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers handelt und die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führt.

Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers, insbesondere bei schuldhafter Vertragsverletzung (u. a. Arbeitsverweigerung, ständiges Zuspätkommen, Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit, Spesenbetrug, Beleidigung oder tätliche Angriffe gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, Diebstahl und Unterschlagung im Betrieb) beeinträchtigt wird. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung erforderlich, in der der Arbeitgeber beispielsweise Leistungsmängel rügt und darauf hinweist, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.

Betriebsbedingte Kündigung



Als dringende betriebliche Erfordernisse, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z. B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (u. a. Änderung der Produktionsmethoden, Betriebseinschränkung, Betriebsstilllegung) in Betracht. Dabei unterliegt die unternehmerische Entscheidung einer Betriebs-einschränkung oder Rationalisierung nicht der gerichtlichen Kontrolle, wohl aber muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass durch die unternehmerische Maßnahme der Arbeitsplatz des Gekündigten weggefallen ist.

Machen dringende betriebliche Erfordernisse einen Personalabbau erforderlich und kommen für die Kündigung mehrere Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer in Betracht, die nach der bisher ausgeübten Tätigkeit untereinander vergleichbar sind, hat eine Sozialauswahl unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern nach sozialen Gesichtspunkten stattzufinden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Der Arbeitgeber hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltungspflichten und einer eventuellen Schwerbehinderung des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Von der Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Den von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmern sind die Gründe für die getroffene soziale Auswahl auf Verlangen zu nennen.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder in einer

entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die vier genannten sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 4 KSchG). Die Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist ebenfalls auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer Namensliste benannt haben (§ 1 Abs. 5 KSchG).



WICHTIGER HINWEIS:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt bei allen Kündigungen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz besagt, dass eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis beenden soll, nur dann in Betracht kommt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens, auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder zu anderen Vertragsbedingungen, mit denen sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einverstanden erklärt hat (Änderungsvertrag) nicht weiter beschäftigt werden kann.

Kündigung wegen Änderung des Arbeitsverhältnisses (Änderungskündigung)

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, z. B. eine längere Arbeitszeit oder ein niedrigeres Arbeitsentgelt, dann spricht man von einer Änderungskündigung (§ 2 KSchG). Der Arbeitgeber hat auch



in diesem Fall die gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann solch ein Angebot

- a) ablehnen,
- b) annehmen oder
- c) unter Vorbehalt annehmen.



Unter Vorbehalt annehmen bedeutet: Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit unter geänderten Konditionen nur unter der Bedingung an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss er dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen.



Die fehlende soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb derselben drei Wochen auch vor dem Arbeitsgericht geltend machen (Klage; § 4 Satz 1 und 2 KSchG), sonst erlischt der Vorbehalt. Nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts gelten die vom Arbeitgeber angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen.

Stellt sich heraus, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen tatsächlich sozialwidrig war, bleibt das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen bestehen und der Arbeitgeber muss einen gegebenenfalls eingetretenen Einkommensverlust ausgleichen.



Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen gerechtfertigt ist, kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zu den neuen Konditionen fortsetzen. Deshalb ist der Vorbehalt für den Arbeitnehmer eine vorteilhafte Möglichkeit, seine Rechtslage zu erfahren, ohne seinen Arbeitsplatz zu riskieren.

Der Arbeitnehmer kann die angebotene Änderung auch sofort ablehnen und ohne Vorbehalt gegen die Kündigung innerhalb von drei Wochen Klage erheben. Stellt das Arbeitsgericht dann fest, dass der Arbeitgeber richtig gehandelt hat, ist für den Arbeitnehmer der Arbeitsplatz verloren. War die Kündigung tatsächlich sozial ungerechtfertigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz.

Anhörung des Betriebsrates

Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat (bzw. in den Bereichen des Öffentlichen Dienstes einen Personalrat), so muss der Arbeitgeber diesen vor jeder (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung anhören. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Findet die Anhörung des Betriebsrates nicht oder nicht ordnungsgemäß statt, ist die Kündigung unwirksam (§ 102 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber seine Bedenken gegen eine ordentliche Kündigung innerhalb einer Woche in einer schriftlichen Stellungnahme mitteilen (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Zudem kann er einer ordentlichen Kündigung gem. § 102 Abs. 3 BetrVG innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Wenn der Arbeitgeber trotz Widerspruch des Betriebsrates einem Arbeitnehmer kündigt, hat er diesem nach § 102 Abs. 4 BetrVG eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrates zuzuleiten. Sofern der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung widersprochen und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin grundsätzlich bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen (§ 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG).

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat nach § 178 Absatz 2 SGB IX vor jeder geplanten (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung anzuhören. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Einspruch beim Betriebsrat

Der Arbeitnehmer kann gegen eine aus seiner Sicht sozial ungerechtfertigte Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Er muss dies innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung tun (§ 3 Satz 1 KSchG). Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, versucht er zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vermitteln (§ 3 Satz 2 KSchG). Er hat seine Stellungnahme zum Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen (§ 3 Satz 3 KSchG). Ruft der Arbeitnehmer wegen der Kündigung das Arbeitsgericht an, ist die Stellungnahme des Betriebsrates zum Einspruch des Arbeitnehmers der Kündigungsschutzklage beizufügen (§ 4 Satz 3 KSchG).

Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen aus sonstigen Gründen



Außer bei einem Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz oder gegen gesetzliche Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz kann eine arbeitgeberseitige Kündigung auch aus anderen Gründen rechtsunwirksam sein, z. B. wenn sie

- wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen wird (§ 613a BGB),
- sittenwidrig ist (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben verstößt (§ 242 BGB);
- gegen das Maßregelungsverbot bei zulässiger Rechtsausübung verstößt (§ 612a BGB).

Klage gegen eine Kündigung

Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung gerichtlich klagen (Kündigungsschutzklage). Sie bzw. er muss dies innerhalb von drei Wochen nach Zugang der

schriftlichen Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht tun (§ 4 Satz 1 KSchG). Bedarf die Kündigung der Zustimmung einer Behörde, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab (§ 4 Satz 4 KSchG). Hat der Arbeitgeber ein erforderliches Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet, obwohl er Kenntnis davon hatte, und ohne Zustimmung gekündigt, kann der Arbeitnehmer auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist klagen. Das Klagerecht kann allerdings verwirken. Deshalb ist auch in diesem Fall möglichst baldige Klageerhebung angeraten. Der Arbeitnehmer muss in der Kündigungsschutzklage beantragen, das Arbeitsgericht solle feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Verspätete Klage

War eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer trotz aller Bemühungen verhindert, die Klage pünktlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht zu erheben, muss das Gericht ihre bzw. seine Klage auf Antrag nachträglich zulassen (§ 5 Abs. 1 KSchG). Der Arbeitnehmer muss den Verzug allerdings in seinem Antrag glaubhaft begründen können (§ 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Beispielsweise rechtfertigt eine Erkrankung noch nicht die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage, sondern nur dann, wenn die Krankheit die rechtzeitige Klage objektiv unmöglich gemacht hat. Ist die Entscheidungsfähigkeit des Arbeitnehmers durch Krankheit nicht beeinträchtigt, so kann er in der Regel auch Angehörige oder Bekannte oder einen Rechtsanwalt beauftragen, Klage zu erheben, wobei die Vollmacht nachgereicht werden kann. Die Klage kann schriftlich oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erhoben werden. Der Arbeitnehmer hat nach Behebung des Hindernisses zwei Wochen Zeit, den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen. Sechs Monate nach Ablauf der versäumten Frist erlischt sein Recht auf Antragstellung und damit auf Klage gänzlich (§ 5 Abs. 3 KSchG).

Hat der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, kann er sich im erstinstanzlichen Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung auch auf andere Gründe der

Unwirksamkeit der Kündigung berufen, die er zunächst nicht geltend gemacht hat. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen (§ 6 KSchG).

Wird die Klage gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung oder eine Kündigung, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, nicht rechtzeitig vor dem Arbeitsgericht erhoben, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtsunwirksam (§ 7 KSchG).



WICHTIGER HINWEIS:

Die dreiwöchige Klagefrist und die Vorschriften über die ausnahmsweise Zulassung verspäteter Klagen gelten auch für die Kündigung von Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz im Übrigen keine Anwendung findet (während der sechsmonatigen Wartezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und in Kleinbetrieben, die nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen).

Was passiert nach der Kündigung?

Klagt der Arbeitnehmer gegen die Kündigung und es läuft das Verfahren beim Arbeitsgericht, muss er nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb oder die Verwaltung verlassen.

Möglicherweise fordert der Arbeitgeber aber auch die Fortsetzung der – eigentlich gekündigten – Tätigkeit, bis eine endgültige (rechtskräftige) gerichtliche Entscheidung vorliegt, oder er wird durch einen noch nicht rechtskräftigen Gerichtsbeschluss dazu aufgefordert.

In diesem Fall bleiben die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages bestehen.

Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Prozesses

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann während des Kündigungsrechtsstreites bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites die Weiterbeschäftigung bei unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprochen hat (siehe auch Abschnitt „Anhörung des Betriebsrates“). Darüber hinaus hat die gekündigte Arbeitnehmerin bzw. der gekündigte Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus (oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus) bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses immer dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist (z. B. bei Nichtanhörung des Betriebsrates) oder wenn die Kündigung nach Feststellung des Gerichts unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen.



Wie weiter nach dem Gerichtsurteil?

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer den Prozess gewonnen oder verloren hat.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Prozess gewonnen und das Urteil ist rechtskräftig: Das Gericht hat damit festgestellt, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ist der Arbeitnehmer vor Rechtskraft des Urteils ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber eingegangen, so kann er sich innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils entscheiden, ob er das alte Arbeitsverhältnis fortsetzen oder das neue aufrechterhalten will. Will er das neue Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, so muss er dem bisherigen Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach





Rechtskraft des Urteils erklären, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei ihm ablehne (§ 12 KSchG). Dieses Arbeitsverhältnis erlischt mit Zugang der Erklärung; Ersatz des entgangenen Verdienstes kann der Arbeitnehmer dann nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses verlangen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer dagegen für die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, so muss er das neue so bald wie möglich unter Beachtung der geltenden Kündigungsfristen kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeit im alten Betrieb wieder aufnehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht innerhalb einer Woche ausübt.



- b) Hat der Arbeitnehmer den Prozess verloren, ist die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (bei einer fristlosen Kündigung mit Zugang) rechtswirksam.

Entgeltnachzahlung



Nach dem gewonnenen Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt für die Zeit seines Ausscheidens aus dem Betrieb aufgrund der vom Gericht für unwirksam erklärten Kündigung bis zum Wiedereintritt in den Betrieb. Allerdings sind die Einkünfte, die er in der Zeit bis zur Urteilsverkündung erzielt hat, auf den entgangenen Verdienst anzurechnen. Das sind

- Einkünfte aus anderer, neuer Arbeit,
- Einkünfte, die er hätte haben können, wenn er neue, zumutbare Arbeit angenommen hätte (er hat eine neue Arbeit „böswillig“ abgelehnt),
- Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Le-

bensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurückzuzahlen, die sie gezahlt hat (§ 11 KSchG).

Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung erhalten.



Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Die Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Dieser Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- sie bzw. er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und
- das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und

- das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist (§ 9 KSchG).

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist stets anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre. Aber auch Gründe, die für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen, können die Fortsetzung unzumutbar machen. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über den Arbeitnehmer leichtfertig genannt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlaufe des Prozesses ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall vom Gericht beendet – eben gegen Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte. Er hat dies ausführlich zu begründen, außer wenn es sich bei dem Entlassenen um einen leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 KSchG) handelt.



Die Höhe der Abfindung kann bis zu 12 Monatsgehältern betragen (§ 10 KSchG). Ausnahmen:

- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdiensten betragen,

- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und das Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdiensten betragen.

Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensjahr erreicht hat.



Vereinbarte Abfindungszahlung

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Entlassungsabfindung kann sich auch aus einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) ergeben.

Besteuerung von Abfindungen und Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld

Abfindungen wegen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die nach dem 1. Januar 2008 ausgezahlt werden, sind in voller Höhe steuerpflichtig. Die Abfindung kann jedoch nach § 34 Abs. 1 Einkommensteuergesetz ermäßigt besteuert werden (Abmilderung der Progressionswirkung durch eine sog. Fünftel-Regelung, d.h. rechnerische Verteilung des steuerpflichtigen Abfindungsbetrages auf fünf Jahre, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt).



Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und außerdem das Arbeitsverhältnis beendet worden



ist, ohne dass eine Frist eingehalten wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entspricht. Diese Frist ist bei jeder Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend, z. B. auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Auflösungsurteil beendet wurde. Nur wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen oder beschränkt war, gilt je nach Ausschluss- oder Beschränkungsgrund eine ggf. abweichende, fiktive Kündigungsfrist. Der Ruhenszeitraum beginnt am Kalendertag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Er endet spätestens an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist (bzw. der abweichenden fiktiven Frist) beendet worden wäre, umfasst längstens aber ein Jahr. Der Ruhenszeitraum kann sich auf Grund gesetzlicher Freibeträge je nach Alter des Arbeitnehmers sowie der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen verkürzen.

Besondere Regelungen für leitende Angestellte

Auch für leitende Angestellte gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, allerdings mit Ausnahmen (§ 14 Abs. 2 KSchG). Dazu gehört, dass leitende Angestellte nicht beim Betriebsrat Einspruch erheben können gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung, sowie, dass ihr Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Begründung stellen kann (siehe auch Abschnitt „Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses“).

Nach dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG) ist der Sprecherausschuss vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 31 Abs. 2 Satz 2 SprAuG). Sprecherausschüsse sind in Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten zu bilden.

Leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sind Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, die berechtigt sind, selbstständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen.

Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit zur frühzeitigen Arbeitsuche

Die frühzeitige Meldepflicht hat zum Ziel, Zeiten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu verkürzen. Der Vermittlungsprozess soll so frühzeitig wie möglich einsetzen können. Die Vorschrift des § 38 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III sieht daher vor, dass sich jede Person, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit melden muss. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

Das Recht der Arbeitsförderung sieht bei Verletzung der Pflicht zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung einen Schadensausgleich der Versichertengemeinschaft vor. Dazu hat der Gesetzgeber geregelt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld in diesen Fällen für die Dauer von einer Woche ruht (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung).

Arbeitgeber sollen die Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber nach § 629 BGB verpflichtet, Arbeitnehmern nach der Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag in angemessenem Umfang Dienstbefreiung zur Stellensuche zu gewähren. Zur Stellensuche gehört nicht nur das Aufsuchen eines anderen Arbeitgebers oder der Agentur für Arbeit, sondern z.B. auch die Teilnahme an Eignungstests oder einer Maßnahme der Agentur für Arbeit. Für die Zeit der Freistellung hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB. Die Vergütungspflicht kann – im Unterschied zum Freistellungsanspruch nach § 629 BGB – tarifvertraglich oder einzelvertraglich eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Anzeigepflichtige Entlassungen

Massenentlassungsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern der Agentur für Arbeit die beabsichtigte Kündigung von mehr als fünf Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen vor Ausspruch der Kündigung anzuzeigen (§ 17 KSchG). Anzeigepflichtige Entlassungen werden erst einen Monat nachdem der Arbeitgeber die geplanten Entlassungen bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat, wirksam (Sperrfrist). In dieser Zeit können einerseits beim Arbeitgeber Maßnahmen zur Vermeidung der Entlassungen ermöglicht werden und andererseits kann die Agentur für Arbeit versuchen, in erster Linie durch Vermittlung in andere Beschäftigungsverhältnisse, den Eintritt von Arbeitslosigkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden. Die Agentur für Arbeit kann die Sperrfrist auf Antrag des Arbeitgebers abkürzen; die Sperrfrist kann aber auch auf längstens zwei Monate verlängert werden (§ 18 KSchG). Endet die Sperrfrist nach Ablauf der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, wird das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, über den geltenden Kündigungsendtermin hinaus weiterzuarbeiten und kann nach dem Ende der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Will er erst zum Ende der Sperrfrist ausscheiden, muss er das dem Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Der Massenentlassungsschutz gilt nicht für Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe, wenn die Entlassung durch diese Eigenart der Betriebe bedingt ist.

Arbeitgeber haben geplante Kündigungen anzuzeigen, wenn:

- in einem Betrieb mit in der Regel 21 bis 59 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer entlassen werden sollen,
- in einem Betrieb mit in der Regel 60 bis 499 Arbeitnehmern 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer entlassen werden sollen,
- in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden sollen.

Kündigungen im Sinne dieser Regelung stehen andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, also außer der Kündigung durch den Arbeitgeber auch vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen durch Arbeitnehmer. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge und fristlose Kündigungen (nach § 626 BGB) werden bei der Gesamtzahl der Kündigungen nicht mitgezählt.

Unterrichtung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG rechtzeitig über die geplanten Entlassungen zu unterrichten. Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber muss enthalten:

- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zahl und Berufsgruppen der betroffenen Arbeitnehmer,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Entlassungszeitraum,
- die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die Kriterien für die Berechnung eventueller Abfindungen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere über die Möglichkeiten zu beraten, Kündigungen zu vermeiden, einzuschränken und ihre Folgen zu mildern (§ 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG).





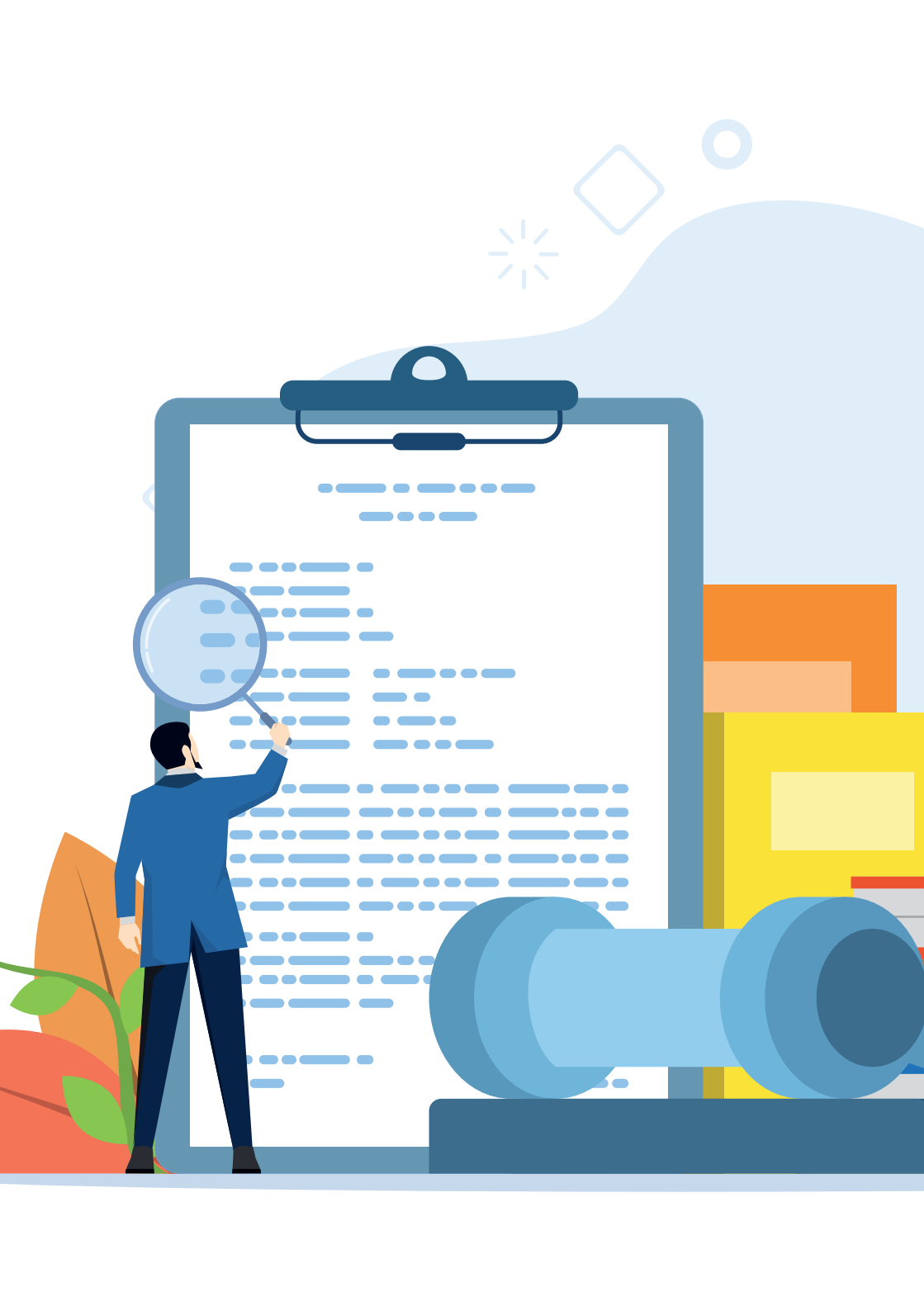
Kurzarbeit bei Massenentlassungen (§ 19 KSchG)

Wenn eine volle Beschäftigung nicht möglich ist, kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für diese Zeit Kurzarbeit einführt und das Arbeitsentgelt entsprechend kürzt. Die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten vertraglichen Kündigungsfristen enden würde. Soweit tarifvertragliche Regelungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit bestehen, gehen diese vor.



WICHTIGER HINWEIS:

Jede einzelne Arbeitnehmerin und jeder einzelne Arbeitnehmer kann die rechtlichen Möglichkeiten des Kündigungsschutzgesetzes auch bei Massenentlassungen nutzen, z. B. Klage erheben wegen sozial ungerechtfertigter Kündigung.





Kündigungs- fristen

Kündigungsfrist und Kündigungstermin

Unter einer Kündigungsfrist ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der schriftlichen Kündigung beim Gekündigten und ihrem Wirksamwerden zu verstehen. In diesem Zeitraum soll der Gekündigte die Möglichkeit haben, einen neuen Arbeitsplatz bzw. einen anderen Arbeitgeber zu finden. Außerdem soll der gekündigte Arbeitnehmer Zeit haben, sich gegen die Kündigung zu wehren. Der Arbeitgeber hat Zeit, einen neuen Arbeitnehmer zu finden.

Für die Berechnung der Kündigungsfristen gelten die §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. 1 BGB ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, in die Frist nicht einzubeziehen, d. h., die Frist beginnt erst am folgenden Tag zu laufen.

BEISPIEL

Beispiel:

Ist eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats einzuhalten, muss die Kündigung spätestens am letzten Tag des Vormonats zugehen.

Ein Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist frühestens endet. Kann eine Kündigung nur zu einem bestimmten Termin (z. B. zum Ende eines Kalendermonats) ausgesprochen werden, muss zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin immer die volle Kündigungsfrist liegen. Ist das nicht der Fall, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum nächsten Kündigungstermin.

BEISPIEL

Beispiel:

Eine Kündigung, für die eine einmonatige Kündigungsfrist gilt, geht am 2. April zu. Die Kündigungsfrist endet am 2. Mai. Weil Kündigungstermin das Ende des Kalendermonats ist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum 31. Mai.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Grundkündigungsfrist



Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann mit einer Frist von vier Wochen (also von 28 Kalendertagen) zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Diese Grundkündigungsfrist gilt für die Kündigung durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer.



Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Dauert eine Probezeit länger als sechs Monate, gilt nicht mehr die Kündigungsfrist von zwei Wochen, sondern die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Verlängerte Kündigungsfristen

Wenn ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer kündigen möchte, der auf eine längere Betriebszugehörigkeit zurückblicken kann, muss er längere Kündigungsfristen als die Grundkündigungsfrist einhalten:

- nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsende
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monate zum Monatsende
- nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monate zum Monatsende
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit 4 Monate zum Monatsende
- nach 12-jähriger Betriebszugehörigkeit 5 Monate zum Monatsende

- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 6 Monate zum Monatsende
- nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 7 Monate zum Monatsende

**WICHTIGER HINWEIS:**

Will der Arbeitnehmer kündigen, muss er auch nach längerer Betriebszugehörigkeit nur die Grundkündigungsfrist einhalten, es sei denn, in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ist etwas Anderes festgelegt.

Kündigungsfristen in Tarifverträgen

Durch Tarifvertrag können die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt und auch andere Kündigungstermine festgelegt werden (z. B. zum Ende eines Kalendervierteljahres). Im örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann eine tarifvertragliche Kündigungsfrist auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbart werden.

**WICHTIGER HINWEIS:**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten sich nach den für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifregelungen bei ihrer Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat erkundigen. Nach § 8 Tarifvertragsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge im Betrieb bekanntzumachen.

Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag können längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Abs. 5 Satz 3 BGB). Dabei darf die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist nicht länger sein als die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB).

Die einzelvertragliche Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist als der gesetzlichen Grundkündigungsfrist ist zulässig,

- wenn ein Arbeitnehmer nur vorübergehend zur Aushilfe eingestellt ist. Dann gilt die Verkürzung nur für die ersten drei Monate seiner Aushilfstätigkeit (§ 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB).
- wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Fall kann die Kündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden (also nicht nur zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats). Die Kündigungsfrist beträgt aber weiterhin vier Wochen (§ 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BGB). Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten nicht zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte sind wie folgt zu berücksichtigen:



- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 20 Stunden = 0,5 Arbeitnehmer,
- mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis einschließlich 30 Stunden = 0,75 Arbeitnehmer (§ 622 Abs. 5 Satz 2 BGB).

Auch bei einer zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbarten Anwendung tarifvertraglicher Kündigungsfristen (siehe auch Abschnitt

„Kündigungsfristen in Tarifverträgen“) kann sich eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ergeben.

Kündigungsfrist bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Soweit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen keine längeren gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen gelten, beträgt die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX). Diese Mindestfrist, die für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt, darf weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich verkürzt werden. Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, für die eine Ausnahme des § 173 SGB IX gilt (z. B. für Arbeitsverhältnisse während der ersten sechs Monate, für bestimmte Personengruppen sowie für witterungsbedingte Entlassungen).



Kündigung nach dem Mutterschutzgesetz

Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, bzw. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist die Kündigung durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig (§ 17 MuSchG). Der Arbeitgeber muss in diesen besonderen Fällen (z. B. Insolvenz, teilweise Stilllegung des Betriebes, schwere Pflichtverletzung durch die Arbeitnehmerin) zuerst bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird. Nähere Informationen finden sich in den Publikationen „Leitfaden zum Mutterschutz - Informationen für Schwangere und Stillende“ sowie „Leitfaden zum Mutterschutz – Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Kündigungsfrist zum Ende der Elternzeit



Will ein eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nimmt, zum Ende der Elternzeit kündigen, muss sie bzw. er eine Kündigungsfrist von drei Monaten einhalten (§ 19 BEEG). Für eine Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt gilt die für das Arbeitsverhältnis maßgebliche gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfrist. Für den Arbeitgeber besteht während der Elternzeit des Arbeitnehmers grundsätzlich ein Kündigungsverbot, jedoch kann in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden (siehe auch Abschnitt „Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz“).

Kündigungsfrist im Insolvenzfall



Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalendermonats kündigen, wenn für das Arbeitsverhältnis nicht eine kürzere (gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche) Kündigungsfrist maßgeblich ist (§ 113 Insolvenzordnung).

Was ist, wenn eine Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde?



Die Kündigung ist dann nicht absolut unwirksam. Auch bei einer falsch berechneten Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen klagen (siehe auch Abschnitt „Kündigungsfrist und Kündigungstermin“). Der Arbeitnehmer sollte innerhalb der Frist von drei Wochen auch gegen eine zu kurze Kündigungsfrist klagen.

Die fristlose (außerordentliche) Kündigung

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlos) kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund deren dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Falle eines bereits geschlossenen Aufhebungsvertrages oder eines befristeten Arbeitsvertrages) nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur als letztes Mittel in Betracht, wenn andere mildere Mittel (insbesondere Abmahnung, Änderungsvertrag, fristgemäße Kündigung, außerordentliche Änderungskündigung) ergebnislos geblieben sind oder nicht ausreichen.



Fristlos kündigen kann sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer.

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann u. a. sein:

- beharrliche Arbeitsverweigerung, häufige Unpünktlichkeit, Vortäuschung oder Ankündigen einer Arbeitsunfähigkeit;
- beharrlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten (Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften, Ausübung unzulässiger Nebenbeschäftigung);
- Störung von Ordnung und Frieden im Betrieb (üble Beleidigung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen, provozierende politische Aktionen im Betrieb, Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen, Mobbing, sexuelle Belästigung);

- Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen;
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot;
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen (Körperverletzung, Diebstahl, Unterschlagung, Spesenbetrug);
- Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung, wenn sich der Verdacht auf objektive Tatsachen gründet und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören;
- unerlaubte Privatnutzung des Internets während der Arbeitszeit, sog. exzessive Privatnutzung des Internets.

In weniger schwerwiegenden Fällen kann eine fristgemäße (verhaltensbedingte) Kündigung gerechtfertigt sein (siehe auch Abschnitt „Verhaltensbedingte Kündigung“).

Als Gründe für die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kommen u. a. in Betracht:

- Nichtzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (wenn der Arbeitgeber zeitlich oder dem Betrag nach erheblich in Verzug kommt);
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber;
- Verlangen des Arbeitgebers nach ständigem und erheblichem Überschreiten der Höchstarbeitszeiten durch den Arbeitnehmer oder der Lenkzeiten bei der Führung eines Fahrzeuges;
- Straftaten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer (Beleidigung, Körperverletzung, Mobbing).

Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer voraus.

**WICHTIGER HINWEIS:**

Eine fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Anderenfalls erlischt das Recht zur fristlosen Kündigung. (Das Recht zur fristgemäßen Kündigung bleibt davon unberührt.) Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Klage gegen die Kündigung

Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung herbeiführen, muss sie bzw. er wie bei einer fristgemäßen Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 4 Satz 1 KSchG). Im Gerichtsverfahren muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist.

**Anhörung des Betriebsrates**

In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber gehört werden (§ 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, muss er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen (§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Entsprechendes gilt für die Anhörung des Personalrates in Bereichen des Öffentlichen Dienstes.



Anhörung und Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung



Der Arbeitgeber hat nach § 178 Absatz 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung – sofern vorhanden – in den Fällen, in denen er plant, einem schwerbehinderten Menschen zu kündigen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Auch muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).



Bürgertelefon zum Thema Arbeitsrecht

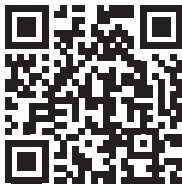
Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr

Freitag von 8 bis 12 Uhr

Sie fragen – wir antworten

030 221 911 004

**„Wer es ganz genau wissen will
– hier die Paragraphen“**



**Kündigungs-
schutzgesetz**



**Bürgeriches
Gesetzbuch**





Service

Bürgertelefon | Impressum

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr

Freitag von 8 bis 12 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung: **030 221 911 002**

Arbeitslosenversicherung/Bürgergeld/
Bildungspaket: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

www.bmas.de | info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
53107 Bonn



Stand: Dezember 2023

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 163

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1



Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de/broschüren



Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Titelbild: ©iStockphoto.com (heliopix)

Foto: [istockphoto.com/Fahmi Ruddin Hidayat](https://www.istockphoto.com/FahmiRuddinHidayat) (S. 35)

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.