

Kündigungsanfechtung: Gründe

Anfechtungsgründe – Motivkündigung – sozialwidrige Kündigung

Grundsatz

Wird ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gekündigt, kann der Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen die Kündigung durch Klage beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Vorsicht!

Verliert der Arbeitgeber das Kündigungsanfechtungsverfahren, muss er das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortsetzen! Die bereits erfolgte Endabrechnung ist aufzurollen und die Entgeltansprüche für die Zwischenzeit sind nachzuzahlen.

Anfechtungsgründe

Eine Kündigungsanfechtung kann grundsätzlich nur in betriebsratspflichtigen bzw. betriebsratsfähigen Betrieben erfolgen. Ein Betrieb ist dann betriebsratspflichtig bzw. betriebsratsfähig, wenn mindestens fünf volljährige, vom Arbeitgeber familienfremde Arbeitnehmer beschäftigt werden. Für die Möglichkeit zur Kündigungsanfechtung ist es aber unbeachtlich, ob ein Betriebsrat auch tatsächlich besteht.

Als Anfechtungsgründe kommen

- verpönte Motive,
- Sozialwidrigkeit oder
- sonstige unzulässige

Gründe in Betracht.

In nicht betriebsratspflichtigen bzw. betriebsratsfähigen Betrieben kann die Kündigung nur aus sonstigen unzulässigen Gründen bei Gericht angefochten werden. Unzulässige Gründe sind etwa:

- Diskriminierung,
- Behinderung,
- Elternkarenz oder Elternteilzeit,
- Bildungskarenz,
- Hospizkarenz,
- die Stellung als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner.

Motivkündigung

Die Kündigung kann auch dann angefochten werden, wenn sie wegen eines verpönten Motivs ausgesprochen wurde. Ein verpöntes Motiv liegt dann vor, wenn die Kündigung insbesondere aus nachstehenden Gründen ausgesprochen wurde:

- Beitritt, Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften,
- Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat,
- Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson oder Sicherheitsfachkraft,
- bevorstehende Einberufung zum Präsenzdienst,
- Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche durch den Arbeitnehmer,
- Geltendmachung von Ansprüchen wegen Gleichbehandlung.

Liegen sowohl ein verpönter, als auch ein nicht verpönter Kündigungsgrund vor, so ist die Anfechtung nur dann möglich, wenn das verpönte Motiv ein wesentlicher Grund für die Kündigung gewesen ist.

Vorsicht!

Es genügt, wenn der Arbeitnehmer das Vorliegen eines verpönten Motivs glaubhaft macht und der Arbeitgeber kein anderes nicht verpöntes Motiv ausreichend bescheinigen kann. Bloße Behauptungen des Arbeitgebers genügen nicht.

Sozialwidrige Kündigung

Eine Kündigung kann wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden, wenn der Arbeitnehmer mindestens sechs Monate beschäftigt war und der Betriebsrat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Eine Kündigung ist dann sozialwidrig, wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt und nicht durch persönliche oder betriebliche Gründe dennoch gerechtfertigt ist.

Tipp!

Näheres zu den einzelnen Kündigungsgründen und zum Anfechtungsverfahren erfahren Sie in unserer Info "Kündigungsanfechtung: Verfahren".

Stand: 01.01.2021