



KÜNDIGUNGSRECHT

Beratungsleitfaden 2025



In diesem Beratungsleitfaden erhalten Sie den aktuellen Stand zum geltenden Kündigungsrecht. Wann dürfen Sie eine Person kündigen, welches Verfahren ist einzuhalten und was ist dabei zu dokumentieren?

Die folgenden Themen werden behandelt:

- Kündigungsverfahren
- Kündigungsfristen
- Kündigungsverbote
- Aufhebungsvertrag
- Auflösende Bedingung
- Fristlose Kündigung
- Tod eines Arbeitnehmers

KÜNDIGUNGSVERFAHREN

Welchen Weg müssen Sie als Arbeitgeber einschlagen, um das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer zu beenden? Die zuständige Instanz ist das UWV (niederländisches Arbeitsamt), wenn es um Folgendes geht:

- betriebsbedingte Kündigung und
- Kündigung wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit.

Andere, stärker personenbezogene Gründe werden vor dem Arbeitsgericht (Kantonsgericht) behandelt. Vor dem Arbeitsgericht müssen dabei die folgenden legitimen Kündigungsgründe vorliegen:

- häufige Fehlzeiten des Arbeitnehmers
- mangelnde Eignung des Arbeitnehmers
- schuldhaftes Verhalten oder Unterlassen des Arbeitnehmers
- Arbeitsverweigerung aus schwerwiegenden Gewissensgründen
- gestörtes Arbeitsverhältnis
- sonstige Umstände, die so beschaffen sind, dass vom Arbeitgeber vernünftigerweise nicht verlangt werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen
- eine Kombination mehrerer der vorgenannten Kündigungsgründe (mit Ausnahme des Grundes „Arbeitsverweigerung“), die jeweils für sich genommen keine hinreichende Kündigungsgrundlage darstellen, deren Gesamtheit jedoch so schwerwiegend ist, dass vom Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Der letzte Kündigungsgrund, der sogenannte Kombinationsgrund oder auch i-Grund, gilt seit dem 1. Januar 2020.

Die Verfahren vor dem UWV und dem Arbeitsgericht nehmen Zeit in Anspruch. Diese Verfahrensdauer kann vollständig auf die Kündigungsfrist angerechnet werden, wobei jedoch mindestens ein Monat Kündigungsfrist verbleiben muss. Im Kündigungsschreiben muss der Arbeitgeber den Grund der Kündigung angeben. Eine Kündigung ist nur nach Erhalt einer Kündigungserlaubnis des UWV zulässig. Bei einem Auflösungsverfahren legt das Gericht selbst den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. In der Regel wird dabei die übliche Kündigungsfrist berücksichtigt. Liegt

jedoch ein besonders schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, kann das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Die Kündigung ist eine einseitige rechtsgeschäftliche Willenserklärung einer Partei gegenüber der anderen Partei. Die Kündigung bedarf nicht der Annahme durch die andere Partei.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten bestimmte Fristen, die bei einer Kündigung einzuhalten sind. Grundsätzlich gilt, dass die Kündigung zum Monatsende erfolgen muss. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in einem schriftlichen Vertrag oder aufgrund einer betrieblichen Übung ein anderer Tag festgelegt ist.

Achtung!

Die Nichtbeachtung der korrekten Kündigungsfrist, wodurch das Arbeitsverhältnis zu früh endet – man spricht dann von einer „unregelmäßigen Kündigung“ –, verpflichtet zur Zahlung des Gehalts für den nicht eingehaltenen Kündigungszeitraum. Dies ist als Zahlung der festgesetzten Entschädigung bekannt.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ohne Zwischendurch-Kündigungs Klausel müssen beide Parteien die volle Vertragsdauer einhalten. Tun sie das nicht, handelt es sich ebenfalls um eine unregelmäßige und damit schadensersatzpflichtige Kündigung. Nur wenn Sie ausdrücklich keine Einwände gegen ein vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers haben, besteht keine Schadensersatzpflicht.

Achtung!

Ist während der Kündigungsfrist überhaupt kein Gehalt mehr geschuldet, weil beispielsweise nach 104 Wochen die Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall geendet hat, kann dennoch Anspruch auf die festgesetzte Entschädigung bestehen, das heißt, das Gehalt für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist.

Die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
Weniger als 5 Jahre	1 Monat
Zwischen 5 und 10 Jahren	2 Monate
Zwischen 10 und 15 Jahren	3 Monate
15 Jahre oder länger	4 Monate

Maßgeblich für die Dauer der Kündigungsfrist ist die Länge des Arbeitsverhältnisses am Tag der Kündigung. Für den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis kündigen möchte, gilt standardmäßig eine Kündigungsfrist von einem Monat. Wenn Sie ihn an eine längere Kündigungsfrist binden möchten, gilt für Sie die doppelte Frist, maximal jedoch ein Jahr. Handelt es sich um einen Arbeitnehmer mit Anspruch auf die AOW (staatliche Altersrente in den Niederlanden), müssen Sie unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur eine Kündigungsfrist von einem Monat einhalten.

Beispiel

Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer beträgt drei Monate. In diesem Fall beträgt die von Ihnen einzuhaltende Kündigungsfrist sechs Monate.

In einem Tarifvertrag (CAO) kann die von Ihnen einzuhaltende Kündigungsfrist wiederum verkürzt werden. Es ist daher wichtig, den jeweils geltenden Tarifvertrag zu prüfen, da dort abweichende Kündigungsfristen geregelt sein können.

KÜNDIGUNGSVERBOTE

Sie dürfen das Arbeitsverhältnis erst nach Erhalt der Zustimmung des UWV kündigen. Es darf jedoch kein Kündigungsverbot bestehen. Das UWV prüft bei der Bearbeitung von Kündigungsanträgen, ob ein solches Verbot vorliegt. Das Arbeitsgericht ist nicht befugt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn ein gesetzliches Kündigungsverbot besteht, es sei denn, der Auflösungsantrag ist nicht auf betriebsbedingte Gründe gestützt und steht nicht im Zusammenhang mit der Krankheit des Arbeitnehmers, oder wenn das Arbeitsverhältnis im Interesse des Arbeitnehmers beendet werden soll. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass das Kündigungsverbot innerhalb von vier Wochen nach der Entscheidung des UWV nicht mehr gilt.

Es wird zwischen Kündigungsverboten „während“ und „wegen“ unterschieden. Eine Kündigung ist nicht zulässig wegen:

- Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
- Teilnahme an Sitzungen der Ersten Kammer oder anderer direkt gewählter repräsentativer Organe öffentlich-rechtlicher Körperschaften sowie Kommissionen dieser Organe (ausgenommen die Zweite Kammer)
- Inanspruchnahme des Rechts auf Pflege- und Elternzeit
- Übernahme des Unternehmens durch einen neuen Arbeitgeber
- Verweigerung der Sonntagsarbeit

Die oben genannten Kündigungsverbote gelten immer, das heißt, Ausnahmen sind nicht möglich. In diesen Fällen kann jedoch der Weg über das Arbeitsgericht beschritten werden.

Eine Kündigung ist nicht zulässig während:

- Krankheit
- Schwangerschaft und Entbindung sowie während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs und 6 Wochen nachdem die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder aufgenommen hat. Oder 6 Wochen, nachdem die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nach dem Ende einer Erkrankung, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Entbindung stand, wieder aufgenommen hat
- Militärdienst oder Ersatzdienst
- Mitgliedschaft in einem Mitbestimmungsorgan
- Kandidatur für ein Mitbestimmungsorgan
- In den zwei Jahren nach der Mitgliedschaft in einem Mitbestimmungsorgan
- Mitgliedschaft in einem Vorbereitungsausschuss für einen Betriebsrat
- Tätigkeit als Fachkraft im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes

Diese „während“-Kündigungsverbote sind weniger strikt, da sie nicht gelten, wenn der Arbeitnehmer der Kündigung schriftlich zugestimmt hat (und diese Zustimmung nicht innerhalb von 14 Tagen widerrufen hat), die Kündigung während der Probezeit erfolgt, eine fristlose Kündigung vorliegt, der Vertrag wegen Erreichens (oder bereits Erreichens) des gesetzlichen Rentenalters (AOW) oder eines anderen Rentenalters gekündigt wird oder Krankheit besteht, nachdem ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung oder Auflösung des Vertrages gestellt wurde.

Der Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten ist in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geregelt. Das Kündigungsverbot wurde von einem Verbot „während“ auf ein Verbot „wegen“ geändert.

AUFHEBUNGSVERTRAG

Es ist ebenfalls möglich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich einen schriftlichen Aufhebungsvertrag schließen. Der Arbeitnehmer hat danach eine Bedenkzeit von vierzehn Tagen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer ausdrücklich – schriftlich – darauf hinweisen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, verlängert sich die Bedenkzeit auf drei Wochen. Innerhalb dieser Bedenkzeit kann der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag ohne Angabe von Gründen außergerichtlich widerrufen. Dies kann er tun, indem er den Arbeitgeber schriftlich darüber informiert. Innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten gilt nur einmal eine Bedenkzeit.

Für einen Arbeitnehmer ist es wichtig, einen möglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld (WW-Leistung) soweit wie möglich zu sichern. Deshalb sollten die folgenden Elemente im Aufhebungsvertrag enthalten sein:

- der Arbeitgeber hat die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen
- die korrekte Kündigungsfrist wurde eingehalten (wird diese nicht eingehalten, liegt ein Ausschlussgrund vor, wodurch das Recht auf Arbeitslosengeld zunächst nicht entsteht)
- es liegt kein Verschulden auf Seiten des Arbeitnehmers vor
- es wurde geprüft, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist

Weitere Punkte, die in einen Aufhebungsvertrag aufgenommen werden können, sind:

- Abstimmung der Kommunikation über das Ausscheiden des Arbeitnehmers gegenüber Dritten
- Geheimhaltungsvereinbarung
- Regelung zur Rückgabe von Firmeneigentum
- Beteiligung an den Rechtsanwaltskosten (in der Regel ein Betrag zwischen 500,00 € und 1.250,00 €). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist oder eine Rechtsschutzversicherung hat, auf die er sich berufen kann
- eine Abfindung zur beruflichen Neuorientierung oder eine Ausbildungsvergütung
- bis wann und unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer das Leasing- oder Firmenfahrzeug weiter nutzen darf
- Erlöschen oder Rückzahlung von Ausbildungskosten
- Höhe der Abfindung, wobei häufig die gesetzliche Übergangsabfindung als Grundlage dient
- (positives) Arbeitszeugnis und (positive) Referenzen für Dritte
- Aufhebung oder Milderung eines Wettbewerbsverbots oder Umwandlung in eine Kundenschutzklausel

- Freistellung von der Arbeit, ggf. unter Anrechnung noch offener Urlaubstage
- Änderung der Angaben in sozialen Netzwerken zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Regelung über das Erlöschen oder die Aufrechterhaltung eines möglichen Wettbewerbsverbots
- Auszahlung der Schlussabrechnung, wobei es ratsam ist, die einzelnen Bestandteile der Schlussabrechnung ausdrücklich zu benennen
- eine abschließende Ausgleichsklausel

Ist das Kündigungsverbot wegen Krankheit nach in der Regel zwei Jahren abgelaufen und ist klar, dass eine Wiederaufnahme der Arbeit im eigenen oder in einem angepassten anderen Arbeitsbereich innerhalb von 26 Wochen nicht möglich ist, kann ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden. In diesem Fall muss keine Kündigungsfrist eingehalten werden.

BEDINGUNGEN FÜR DIE AUFLÖSUNG

Sie können mit Ihrem Arbeitnehmer nicht vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer heiratet, eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingeht oder wegen Schwangerschaft oder Entbindung der Arbeitnehmerin. Andere auflösende Bedingungen werden nur in Ausnahmefällen als zulässig angesehen. Hierzu zählt beispielsweise die Arbeitnehmerüberlassungsklausel. Dabei wird schriftlich vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn die Überlassung des Leiharbeitnehmers durch das Zeitarbeitsunternehmen auf Wunsch des Entleihers beendet wird. Wenn Sie als Entleiher den Leiharbeitnehmer aus irgendeinem Grund an das Zeitarbeitsunternehmen zurückgeben, endet der befristete Arbeitsvertrag automatisch.

Die Wirksamkeit einer auflösenden Bedingung in einem Arbeitsvertrag wird nur ausnahmsweise anerkannt und hängt von der Art, dem Inhalt und dem Kontext der Bedingung ab. Gerichte legen Wert darauf, dass die Bedingung schriftlich vereinbart wurde. Die auflösende Bedingung muss an ein objektiv feststellbares zukünftiges Ereignis geknüpft sein, das keiner weiteren subjektiven Beurteilung durch Sie als Arbeitgeber (auch als „Auslöseverbot“ bezeichnet) unterliegt. Beispielsweise kann die Vorlage eines Führungszeugnisses (VOG) innerhalb eines bestimmten Zeitraums gefordert werden. Es empfiehlt sich, klar festzuhalten, wie der Zusammenhang zwischen der Art und dem Inhalt der Tätigkeit und der Notwendigkeit eines Führungszeugnisses ist.

Eine häufig vorkommende auflösende Bedingung ist diejenige, bei der im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt ist, dass dieser mit Erreichen des AOW-Alters des Arbeitnehmers endet. Dies wird als Rentenbeendigungsregelung bezeichnet. Eine solche Klausel ist zulässig, weil ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass das Erreichen des AOW-Alters das Ende des Erwerbslebens bedeutet. Dies steht selbstverständlich auch im Zusammenhang damit, dass dann grundsätzlich ein Anspruch auf eine AOW-Leistung besteht.

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Sie können als Arbeitgeber in bestimmten Fällen das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dieser zugleich mitgeteilt wird. In diesem Fall muss keine Kündigungsfrist eingehalten werden. Im allgemeinen Sprachgebrauch spricht man von einer fristlosen Kündigung.

Für eine rechtmäßige fristlose Kündigung gelten jedoch folgende Voraussetzungen:

- Es muss ein wichtiger Grund vorliegen
- Dieser muss unverzüglich mitgeteilt werden
- Die Kündigung muss sofort erfolgen. In bestimmten Fällen ist eine kurze Untersuchungsfrist zulässig, beispielsweise bei der Untersuchung von sexuellem Fehlverhalten

Beispiele für wichtige Gründe aus Sicht des Arbeitgebers sind:

- Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers
- Wenn der Arbeitnehmer Sie, Ihre Familienangehörigen oder Mitbewohner misshandelt, grob beleidigt oder schwerwiegend bedroht
- Der Arbeitnehmer ist für die Arbeit ungeeignet

Für eine rechtmäßige fristlose Kündigung muss das rechtliche Gehör gewährt werden. Ihr Arbeitnehmer muss Gelegenheit erhalten, zu dem festgestellten wichtigen Grund Stellung zu nehmen.

Tipp!

Gehen Sie nicht leichtfertig bei einer fristlosen Kündigung vor, sondern gewähren Sie rechtliches Gehör und sammeln Sie ausreichend Fakten.

Bei einer fristlosen Kündigung muss vorliegen:

- ein objektiv wichtiger Grund oder
- ein subjektiv wichtiger Grund

Ein objektiv wichtiger Grund ist ein Verhalten, das kein anderer Arbeitgeber tolerieren würde. Bei einem subjektiv wichtigen Grund geht es darum, dass das Verhalten des Arbeitnehmers für Sie als Arbeitgeber unter den jeweiligen Umständen absolut untragbar ist.

Ist der Arbeitnehmer mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden und wendet sich innerhalb von zwei Monaten nach der fristlosen Kündigung an das Gericht, prüft das Gericht bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Kündigung die persönlichen Umstände des Arbeitnehmers. Das bedeutet, dass – abhängig von den persönlichen Umständen wie Dauer des Arbeitsverhältnisses, absolvierte Ausbildung, eventuell einseitige Berufserfahrung oder familiäre Situation – die fristlose Kündigung bei dem einen Arbeitnehmer gerechtfertigt sein kann, bei dem anderen aber nicht.

Es wird auch geprüft, ob Sie als Arbeitgeber ein entsprechendes Regelwerk aufgestellt und dieses tatsächlich angewendet haben.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass nur ein Teil des wichtigen Grundes nachweisbar ist, gilt Folgendes: Die ausgesprochene Kündigung ist gültig, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Die festgestellten Tatsachen rechtfertigen die Kündigung
- Es ist wahrscheinlich, dass der Arbeitgeber auch hinsichtlich der bewiesenen Tatsachen die Kündigung ausgesprochen hätte
- Es war für den Arbeitnehmer erkennbar, dass auch die bewiesenen Tatsachen ausreichend Grund für eine fristlose Kündigung bieten

Leitet der Arbeitnehmer ein gerichtliches Verfahren ein, riskieren Sie, dass die fristlose Kündigung keinen Bestand hat und das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht. In diesem Fall müssen Sie das Gehalt zuzüglich des gesetzlichen Aufschlags (maximal 50%) und des gesetzlichen Zinssatzes von derzeit 6% weiterzahlen. Sie können daher auch einen anderen Weg wählen und die Kündigung als Druckmittel nutzen.

Tipp!

Es ist zulässig, dem Arbeitnehmer eine Bedenkzeit einzuräumen, um zu entscheiden, ob er nicht lieber selbst kündigt, anstatt gekündigt zu werden. Die Idee dahinter ist, dass damit die Chancen auf eine andere, zufriedenstellendere Lösung als die fristlose Kündigung erhöht werden.

Sie können dem Arbeitnehmer auch noch einen Aufhebungsvertrag anbieten. Achten Sie dabei jedoch darauf, die fristlose Kündigung erst dann zurückzunehmen, wenn die gesetzliche Bedenkzeit abgelaufen ist.

TOD EINES ARBEITNEHMERS

Wenn Ihr Arbeitnehmer verstirbt, sind Sie verpflichtet, den hinterbliebenen Angehörigen des Arbeitnehmers eine Todesfallleistung zu zahlen. Diese Todesfallleistung besteht aus dem Lohn, den der Arbeitnehmer für den Zeitraum ab dem Tag nach dem Tod bis einschließlich einen Monat nach dem Tod erhalten hätte. Zu den hinterbliebenen Angehörigen zählen:

- der hinterbliebene Ehepartner / die hinterbliebene Ehepartnerin
- der hinterbliebene eingetragene Lebenspartner / die hinterbliebene eingetragene Lebenspartnerin
- der hinterbliebene unverheiratete Lebenspartner / die hinterbliebene unverheiratete Lebenspartnerin
- die minderjährigen Kinder
- die Person, mit der der Verstorbene in häuslicher Gemeinschaft lebte und für deren Unterhalt er aufkam

Achtung!

Die Todesfallleistung wird nur an die hinterbliebenen Angehörigen gezahlt, mit denen der Verstorbene zum Zeitpunkt des Todes tatsächlich zusammengelebt hat. Im Falle einer Trennung von Tisch und Bett besteht für den zurückgebliebenen Ehepartner kein Anspruch auf die Todesfallleistung.

Achtung!

Die Todesfallleistung wird steuer- und beitragsfrei ausgezahlt (brutto = netto). Sie dürfen im Todesfall steuerfrei drei Monatsgehälter auszahlen, sind dazu jedoch gesetzlich nicht verpflichtet. Eine solche Regelung ist häufig in einem gegebenenfalls anwendbaren Tarifvertrag zu finden.

NACHGEZAHLTES GEHALT (POSTUMES GEHALT)

Oft besteht beim Tod noch ein Anspruch auf einen Teil des Gehalts für den Zeitraum, den Ihr Arbeitnehmer bereits gearbeitet hat. Stirbt der Arbeitnehmer zum Beispiel am 11. August, besteht noch Anspruch auf Gehalt und auf angesparte Urlaubstage bis zum Todestag. Der Arbeitgeber muss mit der Auszahlung warten, bis feststeht, wer die Berechtigten sind. Dies sind die Erben. Diese können andere Personen sein als die hinterbliebenen Angehörigen.

KONTAKT

Für weitere Informationen zu diesem Thema nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf. Wir helfen Ihnen gerne weiter!



JELINA ABRESCH - KONING

Arbeitsrechtlerin

+31 6 86 843 078

Jelina.Koning@esj.nl

Haftungsausschluss

Obwohl bei der Erstellung dieses Beratungsleitfadens größte Sorgfalt angestrebt wurde, wird keine Haftung für Unvollständigkeiten oder Fehler übernommen. Aufgrund des umfassenden und allgemeinen Charakters dieses Leitfadens ist er nicht dazu bestimmt, sämtliche Informationen zu liefern, die für finanzielle Entscheidungen erforderlich sind.