

Claus Pinkerneil
Fachanwalt für Strafrecht
Verkehrsrecht
Revisionsrecht (Strafrecht)

Tanja Ramian
Allgemeines Zivilrecht
Arbeitsrecht
Mietrecht

Nymphenburger Str. 147
(Eingang Landshuter Allee)
80636 München

Tel.: (089) 13 99 91 33
Fax: (089) 13 99 91 34

www.pinkerneil.com
e-mail: pinkerneil@yahoo.de

Rechtsinfos zum Arbeitsrecht - Kündigung, Abfindung und Kündigungsschutzklage

Vielen Arbeitnehmern ist nicht bekannt oder nicht bewusst, dass eine Kündigung nicht einfach hingenommen werden muss. Im Gegenteil. Bei einer Vielzahl von Kündigungsfällen kann der Arbeitnehmer durchaus mit Aussicht auf Erfolg gegen die Kündigung vorgehen. Die folgenden exemplarischen Informationen sollen Ihnen einen kleinen Überblick über die Rechtslage und die eventuelle bestehenden Möglichkeiten vermitteln.

Allerdings ist zu beachten, dass diese Informationen eine individuelle Beratung keinesfalls ersetzen können. Jeder Fall gestaltet sich anders, so dass eine individuelle Prüfung erforderlich ist, um eine sichere Einschätzung der möglichen Vorgehensweisen und Erfolgchancen zu erhalten.

1. Kündigungsschutz

Viele Kündigungen sind rechtlich nicht haltbar. Für den Arbeitgeber ist es ein schwieriges Unterfangen, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen. Dafür sorgen zahlreiche Arbeitnehmerschutzgesetze, Vorschriften (Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehinderung etc.), sowie die höchstrichterliche Rechtsprechung.

Kündigungen sind nur dann wirksam, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten wurden. Den größtmöglichen Schutz vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber genießen Sie, wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden. Hierfür müssen grundsätzlich zwei Voraussetzungen vorliegen. Zum einen muss das Arbeitsverhältnis im selben Betrieb bereits länger als sechs Monate bestanden haben (sog. Wartezeit). Zum anderen muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen (sog. Schwellenwert). Eine wichtige Ausnahme kann allerdings für Arbeitnehmer gegeben sein, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.1.2004 bestanden hat. Bei diesen Arbeitnehmern kann

unter Umständen der Schwellenwert bei einer Beschäftigungszahl von nur fünf Arbeitnehmern bestehen.

Ob diese Voraussetzungen vorliegen und Sie in den Genuss der strengen Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes fallen, muss im Rahmen einer Prüfung Ihres konkreten Falles erfolgen.

Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar sein sollte, gibt es in vielen Kündigungsfällen dennoch eine Chance, mit Aussicht auf Erfolg gegen die Kündigung vorzugehen und etwas eine Abfindung herauszuholen.

Eine individuelle Prüfung kann hier unerwartete Erfolge zu Tage bringen.

2. Kündigung ist nicht gleich Kündigung

Es ist zu unterscheiden zwischen ordentlicher ("fristgemäßer") und außerordentlicher ("fristloser") Kündigung.

a) Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn ein wichtiger Grund besteht, der bewirkt, dass das Abwarten der Kündigungsfrist unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht mehr zugemutet werden kann. Ein solcher wichtiger Grund kann z.B. vorliegen, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bestohlen oder sonst in schwerwiegender Weise seine Pflichten verletzt hat.

Die Abgrenzung, ob tatsächlich ein wichtiger Grund, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, vorliegt, ist nicht pauschal vorzunehmen, so dass es wiederum einer individuellen Prüfung des Sachverhalts anhand der gesetzlichen Regelungen und der Rechtsprechung bedarf.

Wenn Sie mit einer fristlosen Kündigung konfrontiert sind, sollten Sie in jedem Fall hiergegen vorgehen, da erhebliche negative Konsequenzen (Sofortige Wirkung beschäftigungslos, ab sofort keine Vergütung, Sperrzeit der Agentur für Arbeit, Schwierigkeiten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz etc.) drohen.

Die Hürden, die ein Arbeitgeber überwinden muss, um eine wirksame fristlose Kündigung auszusprechen, sind zudem sehr hoch. Aus diesem Grund sind gerade bei fristlosen Kündigungen die Aussichten, im Wege eines Kündigungsschutzprozesses noch etwas erreichen zu können, besonders hoch.

b) Ordentliche Kündigung

Wenn Sie Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießen, ist die an sich bestehende freie Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers erheblich eingeschränkt. Er darf Ihnen nur kündigen, wenn er einen Kündigungsgrund hat, der in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegt, oder dringende betriebliche Erfordernisse bestehen, die einer Weiterbeschäftigung entgegen stehen.

Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung liegt vor, wenn der Kündigungsgrund im Verhalten des Arbeitnehmers liegt, dieser sich also einer Vertragsverletzung durch ein Fehlverhalten schuldig gemacht hat (z.B. wiederholte Unpünktlichkeit).

Wenn der Arbeitgeber nun kündigt, erscheint dies vielleicht auf den ersten Blick völlig gerechtfertigt.

Dennoch kann die Kündigung unwirksam sein. In der Regel muß einer verhaltensbedingten Kündigung nämlich eine entsprechende Abmahnung vorausgehen, die ganz bestimmte Voraussetzungen erfüllen muß. Die vom Arbeitgeber ausgesprochenen Rügen erfüllen diese Voraussetzungen sehr oft nicht.

Soll der Arbeitnehmer schon gegen eine Abmahnung vorgehen?

Unter Umständen kann es ratsam sein, bereits nach Erhalt einer Abmahnung eine schriftliche Stellungnahme (sog. Gegendarstellung) abzugeben, die zusammen mit der Abmahnung in der Personalakte abgeheftet werden muß.

Es ist jedoch darauf zu achten, keine voreiligen Zugeständnisse zu Papier zu bringen. Alternativ kann der Arbeitnehmer Beseitigung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen, wenn sie zu Unrecht ausgesprochen wurde.

Es kann hingegen auch taktisch sinnvoll sein, die Abmahnung erst im Kündigungsschutzprozess konkret anzugreifen. Denn der Arbeitgeber muß die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Abmahnung beweisen. Und liegt diese bereits einige Zeit zurück, sind die Einzelheiten oft schon in Vergessenheit geraten, so daß der Arbeitgeber den Beweis kaum mehr erbringen kann. Das Schriftstück in den Akten beweist lediglich, daß eine Abmahnung existiert, nicht aber, daß diese seinerzeit auch zu Recht erfolgt ist!

Etwas anderes gilt nur für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Hier werden die Personalakten bei jeder weiteren Bewerbung an den zukünftigen Dienstherrn weitergereicht. Eine Abmahnung in den Personalakten wirkt sich daher fast zwangsläufig negativ auf die weitere Karriere aus, so daß sofort gegen eine Abmahnung vorgegangen werden sollte.

Sollten Sie dennoch die verhaltensbedingte Kündigung Ihres Arbeitgebers akzeptieren wollen, so endet Ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wenn Sie allerdings kein Anschlussarbeitsverhältnis haben und auf Leistungen der Agentur für Arbeit angewiesen sind, kann dies bedeuten, dass Sie eine Sperrzeit erhalten. Die Agentur für Arbeit geht bei einer verhaltensbedingten Kündigung regelmäßig davon aus, dass Sie Ihr Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden verloren haben. Dies kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass Sie bis zu 12 Wochen lang ohne Einkommen sind.

Daher ist bei einer verhaltensbedingten Kündigung dringend geraten, diese nicht „hinzunehmen“, sondern aktiv gegen diese vorzugehen.

Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingten Kündigung kann ausgesprochen werden, wenn Gründe vorliegen die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen, etwa wenn dem Arbeitnehmer die persönliche oder fachliche Eignung, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, fehlt bzw. verloren gegangen ist. Häufig kommt die personenbedingten Kündigung bei lang andauernden Erkrankungen des Arbeitnehmers zum tragen.

Wenn der Arbeitgeber nun kündigt ist dies allerdings nicht ohne weiteres rechtmäßig:

Hatte der Arbeitnehmer sich z.B. zuerst das Bein gebrochen und dann eine Virusgrippe, kann für die Zukunft keine sog. negative Gesundheitsprognose erstellt werden, d.h. aus den früheren Erkrankungen kann nicht geschlossen werden, daß der Arbeitnehmer auch künftig längerfristig arbeitsunfähig erkranken wird. Die positive Gesundheitsprognose führt dann zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Betriebsbedingte Kündigung

Am häufigsten wird die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt, also z.B. wenn Arbeitsplätze aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eingespart werden sollen.

In diesem Fall hat der Arbeitgeber grundsätzlich eine Sozialauswahl unter den betroffenen Arbeitnehmern vorzunehmen. Das bedeutet, dass er nur dem am wenigsten schutzwürdigen kündigen darf. Zu berücksichtigen sind hierbei die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Fehler bei der Sozialauswahl machen die Kündigung unwirksam.

Kündigungsschutz in Kleinbetrieben oder bei kurzer Betriebsangehörigkeit

Auch hier ist der Arbeitnehmer nicht völlig schutzlos gestellt. Sofern z.B. ein Betriebsrat besteht ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören. Macht der Arbeitgeber hierbei Fehler, etwa weil er dem Betriebsrat nicht alle Fakten mitteilt, ist die Kündigung rechtswidrig.

Festzuhalten bleibt, dass, um einem Mitarbeiter ordnungsgemäß zu kündigen, diverse Voraussetzungen vom Arbeitgeber zu beachten sind. Zudem sind eine Vielzahl von Gerichtsurteilen ergangen, die weitere Bedingungen für eine wirksame Kündigung festgelegt haben. Wenn der Arbeitgeber die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze nicht ganz genau beachtet und die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung erfüllt, wird er mit seiner Kündigung vor dem Arbeitsgericht scheitern.

3. Kündigungsschutzklage binnen 3 Wochen

Nach einer Kündigung muss der Arbeitnehmer schnellstens reagieren. Grundsätzlich muss er innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.

Tut er dies nicht, gilt selbst eine noch so fehlerhafte Kündigung als rechtswirksam und eine Abfindung kann nicht mehr verlangt werden. Ein Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage hat nur in seltenen Ausnahmefällen Erfolg.

Auch wenn mit dem Arbeitgeber nach Erhalt der Kündigung über die eventuelle Rücknahme oder über die Zahlung einer Abfindung verhandelt wird, läuft die Dreiwochenfrist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage weiter. Daher sollte dennoch unbedingt zur Fristwahrung Kündigungsschutzklage erhoben werden, um Nachteile (Wirksamwerden der Kündigung) zu verhindern. Wenn sich dann später doch noch geeinigt wird, kann die Klage immer noch zurückgenommen werden.

4. Abfindung

Es hält sich hartnäckig das Gerücht, der Arbeitnehmer erhalte bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich eine Abfindung. Das ist nicht ganz zutreffend:

Zwar sieht das Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Abfindung, da diese Voraussetzungen jedoch meist nicht vollständig erfüllt sind, empfiehlt es sich Kündigungsschutzklage zu erheben um sich über diesen „Umweg“ im gerichtlichen Verfahren im Vergleichsweg auf eine Abfindung zu einigen.

Hierbei sind die Chancen auf eine Abfindung umso besser, je mehr für die Unwirksamkeit der Kündigung spricht. In der Regel legen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Wert auf eine weitere Zusammenarbeit, so daß die Bereitschaft zum Abschluss eines Abfindungsvergleichs sehr hoch ist. Bei der Höhe der Abfindung spielt die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine wichtige Rolle. Als Faustformel gilt (wenn die Kündigung unwirksam erscheint) ein halbes Bruttomonatgehalt je Beschäftigungsjahr.

5. Aufhebungsvertrag und Abfindung ohne gerichtliches Verfahren

Viele Arbeitgeber versuchen einen Kündigungsschutzprozess mit allen seinen Risiken und Unwägbarkeiten zu vermeiden, indem sie keine Kündigung aussprechen sondern den Arbeitnehmer in einem "freundlichen Gespräch" zu einer "einvernehmlichen" Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewegen möchten. Hier besteht höchste Gefahr: Wir können nur eindringlich davor warnen, vorschnell und ohne eingehende Überprüfung etwas zu unterschreiben. Denn ist ein solcher Auflösungsvertrag erst einmal zustande gekommen, hat der Arbeitnehmer in aller Regel praktisch keine Chance mehr irgendwelche Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen. Zudem sind die Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags in Bezug auf etwaige Sozialleistungen genau zu überprüfen und abzuwägen, um negative Auswirkungen z.B. auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu vermeiden.

Trotzdem gibt es durchaus auch Fälle, in denen der Arbeitgeber ein realistisches und gegebenenfalls sogar großzügiges Abfindungsangebot unterbreitet und der Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine faire, saubere und zugleich praktikable Lösung für beide Seiten darstellen kann. Solche Verträge werden aber in der Regel nicht so abgeschlossen, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer damit überrascht und ihn – vielleicht sogar unter Androhung einer Kündigung - zu einer schnellen Unterschrift drängt. Vielmehr werden idealerweise beide Seiten Zeit haben den Vorschlag zu prüfen, sich anwaltlich beraten lassen und dann - gegebenenfalls durch ihre jeweiligen Berater - die Einzelkonditionen aushandeln.

Steht also der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zur Debatte ist somit in jedem Fall zuvor, wegen der weit reichenden Konsequenzen, die meist für den Laien unüberschaubar sind, anwaltlicher Rat einzuholen.

6. Kosten

Der Arbeitsgerichtsprozess ist gerichtskostenfrei, wenn er - wie meist - mit einem Vergleich endet. Es fallen also lediglich die Rechtsanwaltskosten an. Da unabhängig vom Ausgang des Verfahrens jeder (Arbeitgeber wie Arbeitnehmer) seine Anwaltskosten in erster Instanz selbst zu tragen hat, sind die Kosten gut kalkulierbar und sind zudem meist von einer Rechtsschutzversicherung mit umfasst.

In vielen Fällen lohnt es sich "unter dem Strich" Kündigungsschutzklage zu erheben. Was im konkreten Fall zu veranlassen ist und ob und in welcher Höhe eine Abfindung realistisch erscheint kann ihnen der Anwalt/Anwältin Ihres Vertrauens erklären.