

Die Kündigung im Arbeitsrecht

Mit unserem kleinen Handbuch wollen wir einen Überblick über das Kündigungsrecht geben. Die Darstellung ist gleichermaßen für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber geeignet. Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen – und zu können, da dies angesichts der raschen Fortentwicklung des Arbeitsrechts kaum möglich ist – weisen wir auf einige wichtige Regelungen hin, um ein Kündigungsverfahren erfolgreich durchführen zu können.

Auch wollen wir mit einigen Rechtsirrtümern aufräumen, da diese oftmals ein Verfahren unnötig erschweren oder gar ganz verhindern.

Das Handbuch kann auch keine Einzelfall ersetzende Beratung und Vertretung durch einen Spezialisten im Arbeitsrecht – am besten einen Fachanwalt für Arbeitsrecht – ersetzen. Nur die individuelle Prüfung des Kündigungssachverhalts gewährleistet die Optimierung der Erfolgsaussichten.

Unser Handbuch umfasst folgende Inhalte:

Inhaltsübersicht

Ohne Fristen geht es nicht

Die Klagefrist des § 4 S.1 KSchG

Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit

Kündigungsvollmacht § 174 BGB – unverzügliche Zurückweisung

Gefährliche Rechtsirrtümer

Kündigung während Krankheit

Verhaltensbedingte Kündigung erst nach 3 Abmahnungen

Schriftform der Kündigung

Eine Kündigung muss eine Begründung enthalten

Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Die Kostentragung im arbeitsrechtlichen Verfahren

Die Berechnung der Gebühren richtet sich nach dem Streitwert

Rund um die Kündigung

Schriftform

Geltungsbereich des Kündigungsschutzes

Kündigungsgründe

Die personenbedingte Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung

Die betriebsbedingte Kündigung

Das Ultima-Ratio-Prinzip

Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Die Abmahnung

Nachschieben von Kündigungsgründen

Die Änderungskündigung

Verdachtskündigung / Tatkündigung

Umdeutung einer außerordentlichen Kündigung

Die Kündigungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)

Besonderer Kündigungsschutz

Die Abfindung im Arbeitsrecht

 Der Abfindungsanspruch

 Abfindung und Steuern

 Abfindung und Arbeitslosengeld

Das arbeitsgerichtliche Verfahren

Die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens

Ohne Fristen geht es nicht

Die Klagefrist des § 4 S.1 KSchG

Wenn eine schriftliche Kündigung zugegangen ist, so läuft die Frist des § 4 S. 1 KSchG, nach der gegen die Kündigung innerhalb von 3 Wochen die Klage erhoben, also bei Gericht eingegangen sein muss!

Ist diese Frist verstrichen, so ist die Kündigung wirksam.. Nur in Ausnahmefällen kann nachträglich die Unwirksamkeit der Klage geltend gemacht werden.

Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit

Nach § 38 Abs. 1 SGB III ist der gekündigte Arbeitnehmer zur persönlichen Vorsprache bei der Agentur für Arbeit verpflichtet sind. Dies muss mindestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bzw., wenn die Kündigungsfrist kürzer ist, innerhalb von 3 Tagen nach Zugang der Kündigung geschehen. Wird diese Frist versäumt, so muss der Arbeitnehmer nach § 144 Abs. 6 SGB III mit einer einwöchigen Sperrfrist bei dem Bezug von Arbeitslosengeld rechnen.

Kündigungsvollmacht § 174 BGB – unverzügliche Zurückweisung

Soweit eine Kündigung nicht durch den Arbeitgeber selbst - oder durch ein vertretungsberechtigtes Organ - unterschrieben wird, so ist dem Kündigungsschreiben grds. eine Originalvollmacht beizufügen, mit der der Kündigende seine Bevollmächtigung nachweist.

Ausnahmen gelten z. B. bei Leitern der Personalabteilung, Prokuristen oder wenn die Kündigungsvollmacht durch den Arbeitgeber durch andere Weise bekannt gemacht worden ist.

Ist keine dieser Ausnahmen gegeben, und liegt dem Kündigungsschreiben auch keine Originalvollmacht bei, so kann die Kündigung gem. § 174 BGB zurück gewiesen werden. Allerdings muss diese Zurückweisung unverzüglich und schriftlich erfolgen. Das Zurückweisungsschreiben muss i. d. R. 3 – 5 Tage nach Zugang der Kündigung dem Kündigenden zugehen.

Gefährliche Rechtsirrtümer

Kündigung während Krankheit

Die weit verbreitete Annahme, dass eine Kündigung während eines Krankenstandes nicht erfolgen könne, trifft nicht zu!

Zwar kann es Ausnahmen in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen geben, jedoch handelt es sich dabei um Einzelfälle, die nicht allgemeingültig sind.

Auch bei einer Kündigung, die während des Krankenstandes zugeht, muss daher die Klagfrist von 3 Wochen gem. § 4 S. 1 KSchG beachtet werden!

Verhaltensbedingte Kündigung erst nach 3 Abmahnungen

Auch die weit verbreitete Meinung, eine verhaltensbedingte Kündigung könne erst nach 3 Abmahnungen ausgesprochen werden, ist grds. falsch!

Je nach Schwere der Verfehlung ist vor der Kündigung meist nur eine einzige oder sogar gar keine Abmahnung notwendig.

Aus diesem Grund muss nach Erteilung einer Abmahnung stets überlegt werden, ob die Entfernung aus der Personalakte – ggf. mit einem gerichtlichen Verfahren – verlangt werden soll.

Ebenso ist es ein Irrglaube, dass Abmahnungen immer nach 2 Jahren aus der Personalakte zu entfernen seien

Wie lange eine Abmahnung eine Wirkung entfalten kann und somit in der Personalakte verbleibt, ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der Schwere der arbeitsrechtlichen Verfehlung zu beurteilen.

Schriftform der Kündigung

Ein weit verbreiteter Irrtum ist auch noch immer, dass eine Kündigung mündlich, per SMS, per Telefax oder per Email erfolgen könne.

Dies ist nicht der Fall! Nur eine schriftliche Kündigung mit einer Unterschrift, aus der der Kündigende ersichtlich ist, erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an die Form einer Kündigung.

Eine Kündigung muss eine Begründung enthalten

Die Ansicht, dass eine Kündigung, die keine Begründung enthält, unwirksam wäre, ist grds. falsch!

In den meisten Fällen muss das Kündigungsschreiben keine Begründung enthalten. Nur in Ausnahmefällen gilt etwas anderes, so z. B. im Falle einer außerordentlichen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses.

Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Die Ansicht, dass eine Kündigung immer begründet sein müsste, weil eine Kündigung nach dem KSchG nur unter bestimmten Voraussetzungen wirksam wäre, ist so nicht ganz richtig.

Das KSchG gilt nämlich aktuell erst bei einer Betriebsgröße von über 10 Mitarbeitern. Allerdings gibt es hierzu wiederum eine Ausnahme, wenn der gekündigte Mitarbeiter, und mit Ihm mehr als dieselben 4 Mitarbeiter, bereits seit vor dem 01.01.2004 in dem Betrieb beschäftigt sind. Dann greift das KSchG bereits bei mehr als 5 Mitarbeitern.

Außerdem muss der gekündigte Mitarbeiter bereits über 6 Monate in dem Betrieb beschäftigt sein.

Wenn dann das KSchG nicht gilt, so kann eine Kündigung auch ausgesprochen werden, ohne dass sie zu irgendeinem Zeitpunkt begründet werden müsste. Allerdings gibt es auch hierzu wieder zahlreiche Ausnahmen, sodass es oftmals gleichwohl erfolgversprechend sein kann, eine Kündigung in einem Kleinbetrieb oder vor Ablauf der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses anzugreifen.

Die Kostentragung im arbeitsrechtlichen Verfahren

Wer verliert trägt die Kosten.... Dieser Grundsatz gilt im Arbeitsgerichtsverfahren nur bedingt!

In arbeitsrechtlichen Verfahren gilt die Besonderheit, dass es bis zum Abschluss der ersten Instanz (vor dem Arbeitsgericht) keine generelle Kostentragungspflicht gibt. Zwar muss die unterliegende Partei die Gerichtskosten tragen, die außergerichtlichen Kosten, so z. B. die Rechtsanwaltskosten, müssen nicht übernommen werden. Etwas anderes gilt erst in der Berufungsinstanz.

Aus diesem Grund lohnt sich arbeitsrechtliche Streitigkeiten eine Rechtsschutzversicherung. Allerdings ist insofern zu beachten, dass zwischen Abschluss der Rechtsschutzversicherung und Versicherungsfall meist eine Frist von 3 oder sogar 6 Monaten liegen muss, um die Eintrittspflicht der Versicherung zu begründen. Näheres regelt der Versicherungsvertrag.

Ist eine Rechtsschutzversicherung nicht vorhanden, so könnte auch ein Antrag auf Prozesskostenhilfe in Frage kommen, wenn nicht ausreichende finanzielle Mittel für die Prozessführung zur Verfügung stehen. Hierzu kann über den beauftragten Anwalt – oder direkt – ein Antrag beim Prozessgericht gestellt werden.

Die Berechnung der Gebühren richtet sich nach dem Streitwert

Oftmals besteht Unkenntnis darüber, wie sich die Kosten des Gerichts und die Rechtsanwaltsgebühren berechnen.

Im Normalfall werden die Gebühren nach dem Streitwert berechnet. Dies ist der Wert des Streitgegenstands. Für die Fälle, in denen nicht eine bezifferte Forderung geltend gemacht wird, hat die Rechtsprechung Streitwerte entwickelt. So beträgt der Streitwert für Kündigungsrechtstreitigkeiten i.d.R. das 3-fache Bruttomonatseinkommen des gekündigten Mitarbeiters.

Ausgehend von diesen Streitwerten errechnen sich dann die Gebühren des Rechtsanwalts nach dem RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz) und die Kosten des Gerichts nach dem GKG (Gerichtskostengesetz) aus den in diesen Gesetzen enthaltenen Tabellen.

Ausnahmen bei den Gebühren des Rechtsanwalts sind denkbar, So kann seit einiger Zeit in Einzelfällen auch ein Erfolgshonorar vereinbart werden. Für alle von den Regelungen des RVG abweichende Fälle muss jedoch eine schriftliche Vereinbarung getroffen sein.

Rund um die Kündigung

Im folgenden Kapitel unseres kleinen Handbuchs greifen wir die wichtigsten Probleme rund um die Kündigung auf. U.a. werden die verschiedenen Kündigungsmöglichkeiten erörtert und das in fast allen Fällen früher oder später einmal auftauchende Thema der Abfindung dargestellt.

Schriftform

Seit dem 01.05.2000 gilt für alle Kündigungen die Schriftform. Mündliche Kündigungen ebenso wie Kündigungen per E-Mail, SMS o.ä. sind nicht zulässig.

Kündigungsgründe muss die schriftliche Kündigung jedoch grundsätzlich nicht erhalten.

Geltungsbereich des Kündigungsschutzes

Im Normalfall braucht eine ordentliche Kündigung nur fristgemäß zu sein. Allerdings sieht das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gewisse Anforderungen vor. Das Kündigungsschutzgesetz gilt zwar für grundsätzlich alle Arbeitnehmer, also für alle Arbeitnehmer, die einer Vollzeit-, Teilzeit- oder Nebenbeschäftigung nachgehen, sofern deren Arbeitsverhältnisse in dem selben Betrieb ohne Unterbrechung länger als 6 Monaten bestanden hat, jedoch gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht in jedem Betrieb. So finden die Vorschriften des KSchG nur für Betriebe und Verwaltungen Anwendung, in denen mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Seit dem 01.01.2004 gelten die Vorschriften nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) beschäftigt sind. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob für den betroffenen Arbeitnehmer, der bereits vor dem 01.01.2004 in dem selben Betrieb beschäftigt war, noch der geringere Schwellenwert gilt. Bei der Anzahl der relevanten Arbeitnehmer zählen Auszubildende überhaupt nicht, Teilzeitmitarbeiter wie folgt mit:

- bis 20 Stunden mit 0,5 Zählern
- bis 30 Stunden mit 0,75 Zählern
- mit mehr als 30 Stunden mit 1,0 Zählern

Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 5, jedoch weniger als 10 Beschäftigten, die am 31.12.2003 Kündigungsschutz besaßen, behalten grds. ihren Kündigungsschutz, da die Erhöhung des Schwellenwertes nur für Neueinstellungen, also für Einstellungen nach dem

31.12.2003 gilt. Sinkt die Beschäftigtenzahl unter 5,0 verlieren alle Arbeitnehmer ihren Kündigungsschutz.

Bei der Feststellung der regelmäßigen Beschäftigten bedarf es zur Ermittlung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl eines Rückblicks auf die bisherige personelle Situation und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Ein zufälliges Absinken der Beschäftigtenzahl unter den Schwellenwert kann unter Umständen unberücksichtigt bleiben.

Ob eine Kündigung in einem Kleinbetrieb - mit 5 oder weniger Arbeitnehmern - wirksam ist, sollte jedoch im Einzelfall gesondert geprüft werden. Ein Mindestmaß an Kündigungsschutz besteht auch hier. Nach der Rechtsprechung dürfen Kündigungen in Kleinbetrieben nicht sittenwidrig sein oder gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstoßen.

Kündigungsgründe

Außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes braucht eine Kündigung nicht besonders gerechtfertigt zu sein. Im Anwendungsbereich des KSchG muss eine Kündigung jedoch durch Gründe

- in der Person des Arbeitnehmers
- in dessen Verhalten oder
- durch dringender betrieblicher Erfordernisse

bedingt sein.

Die personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung hat ihre Ursache bei den individuellen Verhältnissen oder Eigenschaften der Person des Arbeitnehmers. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Fähigkeit oder Eignung verloren hat, die von ihm arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen zu erbringen. Beispiele hierfür sind:

- wiederholte Fehlzeiten (Zeitraum: 3 Jahre; Umfang: mehr als 14 % der Arbeitszeit), wenn abzusehen ist, dass diese auch in Zukunft auftreten werden
- krankheitsbedingte Leistungsminderung eines Arbeitnehmers, wenn betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigt werden
- Fehlen oder Wegfall einer wichtigen Berufsqualifikation (z.B. Abschlussprüfung), sofern die Tätigkeit nicht schon langjährig zur Zufriedenheit ausgeübt wurde

Bei einer Kündigung wegen häufiger kurzer Erkrankungen muss nach der Rechtsprechung zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes vorliegen. Hiernach ist zu überprüfen, ob die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers durch die negative Gesundheitsprognose erheblich beeinträchtigt werden (Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Belastungen). Schließlich ist eine einzelfallbezogene Interessenabwägung durchzuführen. Die erheblichen Beeinträchtigungen müssen zu einer nicht mehr hinnehmbaren Belastung des Arbeitgebers führen.

Die verhaltensbedingte Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung ist durch ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers begründet. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist vorher in den meisten Fällen eine Abmahnung auszusprechen. Dies gilt nur dann nicht, wenn diese Abmahnung nicht mehr geeignet ist, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten, so z.B. bei einer Zerstörung der Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

- Mögliche Kündigungsgründe für eine verhaltensbedingte Kündigung sind:
- Verstöße gegen die betriebliche Ordnung
- Pflichtwidrigkeiten im Leistungsbereich
- Störungen im Vertrauensbereich
- Verletzung von arbeitsvertraglichen Nebenpflichten
- außerdienstliches Verhalten, soweit dieses das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt.

Nach Überprüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt geeignet ist, einen Kündigungsgrund darzustellen, ist eine Interessenabwägung im Einzelfall durchzuführen.

Die betriebsbedingte Kündigung

Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist eine betriebsbedingte Kündigung nur zulässig, wenn

- dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu gleichen oder anderen Arbeitsbedingungen entgegen stehen,
- der betroffene Arbeitnehmer von allen vergleichbaren Arbeitnehmern der sozial am wenigsten schutzwürdigste ist,
- eine - ausnahmsweise - durchzuführende Interessenabwägung nach ordnungsgemäßer Sozialauswahl nicht ausnahmsweise zu einem Überwiegen des Interesses des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an dessen Beendigung führt.

Die Kündigung muss nach § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein. Der Arbeitgeber ist gehalten, eine soziale Auswahl zu treffen. Kommen mehrere Arbeitnehmer für eine Kündigung in Frage, so sind bestimmte, vom KSchG vorgegebene soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Nach § 1 Abs. 3, S.1 KSchG sind folgende soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- ggf. Schwerbehinderung

Die Sozialauswahl ist grundsätzlich betriebsbezogen durchzuführen. Zu beachten ist, dass die soziale Auswahl nur zwischen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitsplätzen und den selben Rängen (horizontale Vergleichbarkeit) vorzunehmen ist. Die Vergleichbarkeit bedeutet auch Austauschbarkeit der Arbeitnehmer, ohne dass es einer längeren Einarbeitungszeit bedarf.

Eine Sozialauswahl kann jedoch auch betriebsübergreifend erfolgen, wenn mehrere Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalten. Der Umfang, der in eine Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer resultiert insbesondere aus den arbeitsvertraglichen Regelungen der gekündigten Arbeitnehmer soweit in diesen die Einsetzbarkeit der Disposition des Arbeitgebers unterliegt.

Interessant ist eine Entscheidung des BAG vom 07.12.1995 zur Sozialauswahl, in der das BAG entschieden hat, dass der Arbeitgeber das Angebot eines Sozial schutzwürdigen und daher nicht zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmers im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigen darf, im Falle der betriebsbedingten Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern zu Gunsten seines Sohns auf seinen Arbeitsplatz zu verzichten.

Dies rechtfertigt sich nach Auffassung des BAG aus der sich aus § 1606 BGB ergebenden Unterhaltspflicht gegenüber dem Sohn. In diesem Fall begründe die Weiterbeschäftigung des Sohnes grundsätzlich nicht die Unwirksamkeit anderer Kündigungen einer fehlerhaften Sozialauswahl.

Das Ultima-Ratio-Prinzip

Da das Kündigungsrecht im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unterliegt, soll eine Kündigung, insbesondere eine verhaltensbedingte, nach der Rechtsprechung nur das letzte Mittel (Ultima-Ratio) zur Konfliktlösung sein.

Diesem Grundsatz trägt zum einen die Anforderung Rechnung, dass vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich ist, insbesondere dann, wenn zu erwarten ist, dass die Abmahnung doch noch zu einer Verhaltensänderung beim Arbeitnehmer führen würde.

Ebenfalls ist vor einer Kündigung zu prüfen, ob der Arbeitnehmer evtl. im Wege einer Änderungskündigung auf einem anderen, auch geringwertigeren Arbeitsplatz im Betrieb beschäftigt werden kann. Erst wenn dies nicht möglich ist, sollte eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden.

Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung kommt in Betracht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für einen Vertragspartner unzumutbar macht (§ 626 BGB). Während bei einer ordentlichen Kündigung stets die Kündigungsfristen einzuhalten sind, kann eine außerordentliche Kündigung auch fristlos erklärt werden. Sie wird dann mit dem Tag des Zugangs wirksam. Allerdings kann eine außerordentliche Kündigung auch mit einer Frist versehen werden.

Auch die außerordentliche Kündigung muss schriftlich erklärt werden.

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die weiteren besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen Kündigungsgrund zu bilden.

Die Rechtsprechung hat - beispielhaft - folgende Fälle als wichtigen Grund angesehen:

- Arbeitsverweigerung, Bummelei mit erheblichen Fehlzeiten (nach Abmahnung)
- Verletzung von Sicherheitsbestimmungen (nach Abmahnung)
- schwerwiegende Beleidigungen
- Trunkenheit eines Kraftfahrers am Steuer
- Bestechlichkeit
- Spesenbetrug
- falsche Dokumentation von Arbeitszeiten
- heimliches Mitführen eines Tonbandgerätes eines Arbeitnehmers während eines Gesprächs mit dem Arbeitgeber
- Verbreitung ausländerfeindlicher Schriften
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Werbung für Scientology

Im Falle des Vorliegens eines kündigungsrelevanten Sachverhalts ist dann eine umfassende Interessenabwägung des Einzelfalls vorzunehmen. Im Rahmen der Interessenabwägung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- kommt statt der außerordentlichen Kündigung ein milderer Mittel in Betracht
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- kann der Arbeitnehmer mittels einer Änderungskündigung auf einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden

Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb einer Frist von 14 Tagen ausgesprochen werden, nachdem der Arbeitgeber von dem Kündigungsgrund Kenntnis erhalten hat. Innerhalb dieser Frist ist auch die Anhörung des Betriebsrats vorzunehmen.

Die 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ist eine materielle Ausschlussfrist. Nach Ablauf dieser Frist gilt die unwiderlegbare Vermutung, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist.

Die Abmahnung

Unter einer Abmahnung versteht die Rechtsprechung den Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht geändert wird. Bei Störungen im Verhaltensbereich ist vor einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung im Regelfall eine Abmahnung des Arbeitnehmers erforderlich.

Auch bei Störungen im Vertrauensbereich entfällt nicht stets das Erfordernis einer Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung. Dies gilt insbesondere dann, wenn

- es sich um ein steuerbares Verhalten des betreffenden Arbeitnehmers handelt
- die Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann. Insoweit muss in der Regel eine Prognose vorgenommen werden, ob Wiederholungsfahr besteht.

Unter Umständen kann eine einvernehmlich zurückgenommene Kündigung bei einem feststehenden Sachverhalt als Abmahnung wirken. Dies führt dazu, dass dann im Wiederholungsfall eine Kündigung sofort ausgesprochen werden kann.

Gefährlich ist im übrigen der Irrglaube, dass eine Kündigung erst nach einer dreimaligen Abmahnung erfolgen könne. Je nach Schwere des Verstoßes des Arbeitnehmers wird eine einmalige Abmahnung vor dem Kündigungsausspruch genügen.

Ebenso ist es unzutreffend, dass eine Abmahnung stets nach einem bestimmten Zeitraum (z.B. 2 Jahre) zu entfernen wäre. Auch hier kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an.

Wird eine Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen, kann der betroffene Arbeitnehmer - in analoger Anwendung der §§ 242, 1004 BGB - die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, den

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt oder ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers auf Verbleib in der Personalakte nicht besteht.

Nachschieben von Kündigungsgründen

Kündigungsgründe, die dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt waren, können während des gerichtlichen Kündigungsschutzprozesses uneingeschränkt nachgeschoben werden. Allerdings gilt dies nur unter der Voraussetzung, dass diese später vorgebrachten Kündigungsgründe bei Ausspruch der Kündigung bereits entstanden waren.

Eingeschränkt wird dieser Grundsatz dadurch, dass ein bestehender Betriebsrat vor Nachschieben der Kündigungsgründe auch zu diesen Gründen angehört werden muss.

Die Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine Kündigung verbunden mit einem neuen Vertragsangebot, also dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Da Detail der Änderungskündigung also der Ausspruch einer wirklichen Kündigung ist, muss sie folglich auch alle Anforderungen erfüllen, die ansonsten bei einer Kündigung zu beachten sind.

Bei einer Änderungskündigung stehen dem Arbeitnehmer zwei Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung.

Entweder geht er vorbehaltlos gegen die Kündigung an. In diesem Falle ist nur die Kündigung der Streitgegenstand, über den das Gericht zu entscheiden hat. Unterliegt der Arbeitnehmer, so verliert er seinen Arbeitsplatz.

Alternativ hierzu kann der Arbeitnehmer - soweit er nicht das geänderte Angebot sowieso annimmt - das Angebot unter Vorbehalt, dass die Änderung sozial gerechtfertigt wäre, annehmen. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben und gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen vorgehen.

Würde der Arbeitnehmer in diesem Falle unterliegen, so würde nicht das Arbeitsverhältnis insgesamt beendet sein. Vielmehr hätte der Arbeitnehmer dann zu den geänderten Bedingungen weiter zu arbeiten. Wenn der Arbeitnehmer - gleich in welcher Variante - obsiegt, so würde das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Arbeitsbedingungen fortzusetzen sein.

Verdachtskündigung / Tatkündigung

Bereits der schwerwiegende Verdacht einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dieser Verdacht muss sich aber aus objektiven, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden, Tatsachen ergeben und es muss dem Arbeitgeber unzumutbar sein, das Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten, zu dem aufgrund dieses konkreten Verdachts kein Vertrauensverhältnis mehr besteht.

Im Rahmen einer Verdachtskündigung muss der Arbeitgeber grundsätzlich die ihm zumutbaren und erforderlichen Ermittlungen vornehmen. Im Rahmen dieser Ermittlungen ist zwar keine Gegenüberstellung des belasteten Arbeitnehmers mit dem oder den jeweiligen Belastungszeugen erforderlich, wohl aber stets die Anhörung des Betroffenen zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen.

Dies verhält sich anders bei der so genannten Tat- oder Tatsachenkündigung. Bei einer solchen Kündigung ist eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers vor Kündigungsausspruch nicht erforderlich. Erst in dem Kündigungsschutzprozess wird der Arbeitgeber dann das Vorliegen der von ihm behaupteten Gründe beweisen müssen.

Umdeutung einer außerordentlichen Kündigung

Ist eine außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam, so kann sie gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt umgedeutet werden. Umgekehrt kann aber eine ordentliche Kündigung nicht in eine außerordentliche Kündigung umgedeutet werden. Der zu Kündigende braucht nicht damit zu rechnen, dass ihm die - bei einer ordentlichen Kündigung geltende - Kündigungsfrist genommen wird.

Kündigungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)

Bei einer ordentlichen Kündigung sind grundsätzlich, soweit nicht zum Beispiel durch einen Tarifvertrag andere Fristen bestimmt sind, gem. § 622 BGB folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

Beschäftigungsdauer / Kündigungsfrist

- bis zu 2 Jahren / 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
- nach 2-jähriger Dauer / 1 Monat zum Monatsende
- nach 5-jähriger Dauer / 2 Monate zum Monatsende
- nach 8-jähriger Dauer / 3 Monate zum Monatsende

- nach 10-jähriger Dauer / 4 Monate zum Monatsende
- nach 12-jähriger Dauer / 5 Monate zum Monatsende
- nach 15-jähriger Dauer / 6 Monate zum Monatsende
- nach 20-jähriger Dauer / 7 Monate zum Monatsende

Diese Fristen sind, soweit nicht etwas anderes geregelt ist, nur durch den Arbeitgeber einzuhalten. Für den Arbeitnehmer gilt eine Frist von 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.

Während einer vereinbarten Probezeit, jedoch längstens für die Dauer von 6 Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Besonderer Kündigungsschutz

Bei bestimmten Personengruppen kann der Sonderkündigungsschutz einer Kündigung entgegenstehen:

- Schwangere und Mütter nach dem Mutterschutzgesetz (§ 9, MuSchG)
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 22, BBiG)
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 18 BEG)
- Schwerbehinderte nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX
- Zivildienstleistende nach § 78 Zivildienstgesetz
- Wehrdienstleistende nach § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz
- Betriebsverfassungsorgane und Personalratsmitglieder nach § 15 KSchG

Der jeweilige Kündigungsschutz ist aus den vorgenannten rechtlichen Bestimmungen zu entnehmen. So ist die Kündigung von schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX nur mit Zustimmung des Integrationsamtes zulässig. Nach § 91 Abs. 2 SGB IX kann die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen nach dem Zeitpunkt beantragt werden, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Gründen Kenntnis erlangt hat. Soweit der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht, ist das Integrationsamt jedoch zur Erteilung der Zustimmung verpflichtet.

Die Abfindung im Arbeitsrecht

Sehr viele Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass sie nach einer Kündigung automatisch - da dies das Gesetz so vorsehen würde - einen Anspruch auf eine Abfindung hätten.

Dies ist so jedoch grds. gerade nicht der Fall!

Nur in wenigen Fallkonstellationen besteht tatsächlich ein notfalls gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf eine Abfindung. In den weit häufigeren Fällen kann dem Arbeitgeber eine Abfindung nur durch taktisches Geschick in Gesprächen und Verhandlung abgerungen werden. Ob und in welcher Höhe eine Abfindung verlangt werden kann, setzt eine genaue Kenntnis des Sachverhalts, der Gesetze und der Rechtsprechung voraus. Daher sollte ein Fachmann - am besten ein Fachanwalt für Arbeitsrecht - frühzeitig hinzugezogen werden.

Die Bereitschaft des Arbeitgebers, in diesen Fällen eine Abfindung zu zahlen, begründet sich in der Regel mit dem Risiko, einen Kündigungsschutzprozess zu verlieren und dann zum einen den Arbeitgeber weiter beschäftigen, zum anderen die Arbeitsvergütung nachzahlen zu müssen, die der Arbeitgeber im Falle der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers hätte zahlen müssen. Je größer die Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Kündigung sind, desto höher kann die zu erwartende Abfindung sein.

Bei der Höhe der Abfindung ist die Spannbreite weit. Es kommt stets auf den Einzelfall an. Von vielen Gerichten wird ein halbes Gehalt pro Beschäftigungsjahr bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen, was von den Gerichten als "Regelabfindung" oder "Haustarif" bezeichnet wird. Dies ist jedoch nur ein grober Anhalt. Je nach Branche und Fallkonstellation sind auch Abfindungen bis zu zwei oder - in Einzelfällen - sogar noch mehr Gehältern pro Beschäftigungsjahr durchsetzbar.

Die Aufgabe eines guten Rechtsanwalts - Fachanwalts für Arbeitsrecht - liegt darin, die Risiken für den Arbeitgeber zu erkennen und die bestehenden Chancen realistisch einzuschätzen. Denn überzogene Forderungen können auch dazu führen, dass Erfolg versprechende Vergleichsgespräche scheitern, z. B. wenn ein Arbeitgeber die verlangte Abfindung aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse schlicht nicht leisten kann. Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen sind bei den Gesprächen notwendig, damit das Ergebnis solcher Verhandlungen auch nicht unter Wert ausfällt.

Auf den nachfolgenden Seiten erhalten Sie weitere Informationen rund um die Abfindung z. B. zu folgenden Fragen. Wann steht Ihnen eine durchsetzbare Abfindung zu? Welche steuerlichen Folgen zieht eine Abfindungsregelung nach sich und wie wirkt sich die Abfindung auf Ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld aus

Der Abfindungsanspruch

Ein Anspruch auf eine Abfindung, der ggf. gerichtlich durchgesetzt werden kann, besteht in folgenden Fällen:

Gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz kann der Arbeitgeber im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten. Damit der Anspruch auf eine Abfindung entsteht, muss der Arbeitgeber ausdrücklich in der Kündigung darauf hinweisen, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgt und der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagfrist von drei Wochen eine Abfindung beanspruchen kann.

Die Höhe der Abfindung beträgt in diesen Fällen ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Sollte der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage erheben, so würde er den Anspruch verlieren. Eine Klagrücknahme würde hieran nichts ändern.

Allerdings sollte auch in einem solchen Fall geprüft werden, ob nicht die Chance, besteht, eine höhere Abfindung zu erlangen. Nicht selten versucht der Arbeitgeber durch sein Abfindungsangebot den Arbeitnehmer dazu zu verführen, gegen schnelles Geld seine Chancen auf den Erhalt des Arbeitsplatzes oder eine höhere Abfindung zu vernachlässigen.

Je nach Branche können Abfindungen bis zwei Bruttomonatsgehältern - oder sogar noch mehr - pro Beschäftigungsjahr erreicht werden - allerdings eine Erfolg versprechende Sachverhaltskonstellation vorausgesetzt.

Besonders zu beachten ist bei einer Abfindung nach § 1 a KSchG, dass diese erst mit Ablauf der Kündigungsfrist entsteht. Verstirbt der Arbeitnehmer - insbesondere bei langen Kündigungsfristen - vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses, so gehen seine Erben leer aus. Diese Folge kann nur durch eine Vereinbarung - z. B. bei Abschluss eines außergerichtlichen oder eines gerichtlichen Vergleichs - verhindert werden.

Ein weiterer Fall, einen Abfindungsanspruch gerichtlich zu erlangen, ist dann gegeben, wenn das Gericht zu der Erkenntnis gelangt, dass die Kündigung unwirksam war und die Parteien während des Prozesses so in Streit geraten sind, dass ihnen eine weitere Zusammenarbeit nicht zuzumuten ist. Das Gericht kann das Arbeitsverhältnis dann gegen Zuerkennung einer Abfindung gem. § 10 KSchG auflösen. Die Abfindung kann bis zu einem Bruttomonatslohn pro Beschäftigungsjahr betragen und wird durch das Gericht festgesetzt. Damit das Gericht eine solche Entscheidung treffen kann, muss eine der Parteien einen Auflösungsantrag gestellt haben.

Schließlich kann ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung auch aus einem Interessenausgleich mit Sozialplan nach § 112, 112a BetrVG resultieren, der anlässlich einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG, also auch einer Betriebsstilllegung, zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt worden ist. Beginnt ein Arbeitgeber mit der Betriebsänderung, ohne dass er zuvor mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich abgeschlossen oder den Abschluss eines Interessenausgleiches ausreichend versucht hätte, haben die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf einen sog. Nachteilsausgleich gemäß § 113 Absatz 3 BetrVG. Dieser Nachteilsausgleich hat im Hinblick auf den Arbeitnehmer Abfindungscharakter.

Obgleich die zuvor genannten Alternativen nur die Ausnahme bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darstellen, wird ein Großteil der gerichtlichen, aber auch der vorgerichtlichen, Streitigkeiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss eines Vergleichs beendet. In diesen Fällen obliegt es dem Verhandlungsgeschick der Parteivertreter

(siehe: Die Abfindung im Arbeitsrecht) unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls das bestmögliche Ergebnis zu erzielen.

Abfindung und Steuern

In steuerlicher Hinsicht gilt zunächst, dass Abfindungen der Besteuerungspflicht unterliegen.

Bis zum 31.12.2005 gab es Freibeträge für Abfindungszahlungen. Mit dem "Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm" vom 27.12.2005 hat dann allerdings der Gesetzgeber die Vorschrift des § 3 Nr.9 EStG mit Wirkung vom 01.01.2006 ersatzlos abgeschafft und damit die zuvor geltende Steuervergünstigung für Abfindungen.

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01.01.2006 gegen Zahlung einer Abfindung beendet worden sind, bzw. werden, gibt es daher keine steuerlichen Begünstigungen von Abfindungen mehr.

Für die Berechnung und Abführung der auf die Abfindung entfallende Lohnsteuer ist der Arbeitgeber zuständig.

Da eine Abfindung das zu versteuernde Einkommen teilweise schlagartig extrem erhöht, hat der Gesetzgeber die sogenannte "Fünftelregelung" eingeführt.

§ 34 Einkommensteuergesetz (EStG) sieht eine Besserstellung für Arbeitnehmer vor, die eine Abfindung bzw. Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 a StGB erhalten haben. § 34 I EStG regelt dann die Handhabung dieser Fünftelregelung.

Nach dieser Regelung ist die Abfindung durch fünf zu teilen. Sodann ist in den nächsten fünf Jahren - das Jahr, in dem die Abfindung geflossen ist, eingeschlossen - jeweils eines dieser Fünftel den "regulären" Einkünften hinzuzurechnen.

Da der Steuertarif nicht linear sondern progressiv - die sogenannte Steuerprogression - steigt, hat die Verteilung des zu versteuernden Betrages zur Folge, dass der Gesamtsteuerbetrag geringer ausfällt, als wenn die Abfindung nur in einem einzigen Jahr zu versteuern wäre.

Hinzu kommt, dass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht selten eine längere Periode der Arbeitslosigkeit folgt. Da während dieses Zeitraums die persönlichen Einkünfte gewöhnlich geringer sind als während des zurückliegenden Arbeitsverhältnisses bewirkt die Fünftelregelung eine weitere Steuerersparnis.

Sollte sich der Beendigung jedoch direkt ein neues Arbeitsverhältnis mit entsprechendem - oder sogar höherem - Einkommen anschließen, so kommt es durch die Fünftelregelung nur zu einer geringen Ersparnis, im Einzelfall sogar höherem Steuerbetrag in den nächsten fünf Jahren. In den zuletzt genannten Fällen sollte überlegt werden, ob das Arbeitsverhältnis nicht mit anderen Regelungen - also ohne und / oder mit geringerer Abfindung - aufgelöst werden sollte.

Abfindung und Arbeitslosengeld

Wenn Sie als Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten, so kann dies nachteilige Konsequenzen für das Arbeitslosengeld nach sich ziehen, nämlich eine Sperrzeit oder eine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld..

Eine Sperrzeit von in der Regel 12 Wochen (ein Viertel der Bezugsdauer) tritt dann ein, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben.

Zum Beispiel ist dies grds. der Fall bei einer mutwilligen Eigenkündigung oder einer berechtigten verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber. Allerdings kommt eine Sperrzeit auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags in Betracht, wenn dieser nicht fachlich einwandfrei abgeschlossen wird. So kann sowohl eine zu hohe wie auch eine zu niedrige Abfindung schädlich sein, außer der Aufhebungsvertrag ist als Alternative zu einer ernstlich angedrohten betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers vereinbart und es ist davon auszugehen, dass die - angedrohte - Kündigung rechtmäßig gewesen wäre.

Die Bundesagentur für Arbeit hat hierzu eine interne Anweisung erlassen, nach der ein Aufhebungsvertrag unter folgenden Voraussetzungen grds. nicht zu einer Sperrzeit führt:

Eine Kündigung wurde durch den Arbeitgeber „mit Bestimmtheit“ in Aussicht gestellt.

Die Arbeitgeberkündigung würde auf betriebliche Gründe gestützt werden. Auf die Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung kommt es hierbei nicht mehr an.

Die Arbeitgeberkündigung würde frühestens zu demselben Zeitpunkt wie die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Vertragsbeendigung wirksam.

Die Arbeitgeberkündigung würde die vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist einhalten.

Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von mindestens 0,25 und höchstens 0,50 Gehältern pro Beschäftigungsjahr. Liegt die Abfindung unter oder über dieser Spanne, wird nur dann ein wichtiger Grund von der Arbeitsagentur anerkannt, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt wäre.

Oftmals kann man bereits mit einer geschickten Formulierung des Aufhebungsvertrags eine Sperrzeitentscheidung der Agentur für Arbeit verhindern. Auch kann es nützlich sein, zunächst eine Kündigungsschutzklage zu erheben und den Prozess später durch einen Abfindungsvergleich zu beenden, in dem festgehalten wird, dass das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung beendet worden ist.

Verhängt die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit, so bedeutet dies quasi eine doppelte Sanktion, da zum einen der Arbeitslose für zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld bekommt, zum anderen der Gesamtbezugszeitraum um diese zwölf Wochen gekürzt wird.

Eine weitere Gefahr bei Erhalt einer Abfindung kann die Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld sein, das so genannte Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

Werden nämlich die für den konkreten Fall einschlägigen ordentlichen Kündigungsfristen verkürzt, so nimmt die Agentur für Arbeit an, dass in der Abfindung ein Arbeitsentgeltanteil steckt, der ansonsten auf den gekürzten Zeitraum entfallen würde.

In diesem Zeitraum ruht dann der Anspruch auf Arbeitslosengeld, bzw. es erfolgt eine Anrechnung der Abfindung auf den Arbeitslosengeldanspruch nach den Regelungen des § 143a SGB III.

Will man ein Ruhen des Arbeitslosengeldbezugs vermeiden, so ist es folglich unumgänglich, bei Abschluss der Abfindungsvereinbarung die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Dies gilt sowohl im gerichtlichen Vergleich, als auch bei Abschluss einer privatschriftlichen Vereinbarung.

Für den arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer ist bei Anrechnung der Abfindung die 60 % - Grenze in § 143a II S. 2 Nr. 1 SGB III besonders wichtig. Danach werden im Ergebnis höchstens 60 % einer Abfindung mit dem Arbeitslosengeld verrechnet.

Außerdem verschiebt sich diese Grenze gemäß S. 3 je nach Alter und Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers noch weiter nach unten, d.h. je älter der Arbeitnehmer ist und je länger er bei seinem Arbeitgeber tätig war, desto geringer ist der Teil der Abfindung, der angerechnet werden kann und desto kürzer ruht sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren

Die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung kann nur innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung geltend gemacht werden!

Bis zum Ende dieser Frist ist das gerichtliche Verfahren durch Einreichung einer Klageschrift bei dem zuständigen Arbeitsgericht zu erheben.

Dies gilt auch für Änderungskündigungsschutzklagen und Entfristungsklagen.

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam. Ein vom Arbeitnehmer nach § 2 KSchG erklärter Vorbehalt erlischt.

Nach Erhebung der Kündigungsschutzklage findet zunächst vor dem zuständigen Arbeitsgericht ein Güteverhandlungstermin statt. In diesem Güteverhandlungstermin versucht der vorsitzende Richter eine einvernehmliche Lösung des Konflikts mit den Parteien herbeizuführen.

Können die Parteien sich in der Güteverhandlung nicht einigen, so findet hiernach - meist in einem weiteren Termin - in der Regel ein so genannter Kammertermin statt. An dem Kammertermin nehmen neben dem vorsitzenden Richter zwei ehrenamtliche Richter als Beisitzer

teil. Mit diesen Richtern wird jeweils das Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager vertreten. Nach der streitigen Verhandlung fällt die Kammer mit der Mehrheit der Stimmen das Urteil.

Im Einzelfall können auch mehrere Gütetermine oder mehrere Kammerverhandlungstermine stattfinden, z.B., wenn sich eine neue Einigungsmöglichkeit eröffnet oder noch eine Beweisaufnahme durchzuführen ist.

Das erstinstanzliche Urteil kann dann, sobald die Berufungssumme von 600,00 Euro überschritten ist, vor dem Landesarbeitsgericht angefochten werden. Vor dem Landesarbeitsgericht müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in jedem Falle von Vertretern der Gewerkschaft, von Arbeitgeberverbänden oder von Rechtsanwälten vertreten lassen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann dann noch mit der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht angegriffen werden. Die Revision muss jedoch von dem Landesarbeitsgericht zugelassen oder die Nichtzulassung mit einer Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht erfolgreich angefochten werden.

Die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens

Bei den anfallenden Kosten ist zwischen den gerichtlichen Kosten und den außergerichtlichen Kosten (Rechtsanwaltskosten) zu unterscheiden.

Gegenüber den Regelungen über die Gerichtskosten vor den Zivilgerichten gibt es bei den erstinstanzlichen Gerichtskosten im Arbeitsrecht 3 wesentliche Unterschiede:

- Es werden keine Kostenvorschüsse erhoben.
- Endet das Verfahren durch einen vor Gericht abgeschlossenen Vergleich, so entfallen die Gerichtsgebühren. Es können jedoch geringe Zustellungskosten entstehen.
- Die Gerichtskosten vor dem Arbeitsgericht sind geringer als vor dem Zivilgericht,

Bei den außergerichtlichen Kosten (insbesondere Rechtsanwaltskosten) trägt in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten bis zum Abschluss der I. Instanz vor dem Arbeitsgericht jede Partei ihre Kosten selbst, auch dann, wenn die Partei den Prozess gewinnt. Erst im zweitinstanzlichen Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht bzw. in dem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht trägt die unterlegene Partei die Kosten für die anwaltliche Vertretung des Gegners (§ 12 a ArbGG).

Die Höhe der Kosten richtet sich nach den so genannten Gegenstands- bzw. Streitwerten. Allerdings ist die Höhe der Streitwerte regional unterschiedlich. Im Allgemeinen werden von den Gerichten folgende Streitwerte angenommen:

- Kündigungsschutzklage: dreifaches Bruttomonatseinkommen
- Klage auf Erteilung oder Änderung eines Zeugnisses: ein Bruttomonatseinkommen

- Klage auf Entfernung einer Abmahnung: ein Bruttomonatseinkommen
- Streit um Arbeitspapiere: einmaliger Betrag von 100 - 500 Euro_
- Erstellung von Lohn-/ Gehaltsbescheinigungen: 200 Euro pro Bescheinigung
- Vergütungsanspruch: Wert der Bruttoforderung abzüglich etwaig bereits gezahlter Abschläge

Die Gegenstandswerte bilden die Grundlage für die Berechnung der Kosten. Die Rechtsanwaltskosten werden nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) berechnet. Im Rahmen eines erstinstanzlichen Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht können folgende Gebühren anfallen:

- 1,3 Verfahrensgebühr
- 1,2 Terminsgebühr
- 1,0 Einigungsgebühr
- Auslagenpauschale (20,00 Euro)
- Mehrwertsteuer

Soweit in einem Verfahren mehrere Streitgegenstände (z.B. Kündigung und Zeugniserteilung) im Streit stehen, so sind die einzelnen Gegenstandswerte grundsätzlich zu addieren.

Abschließend raten wir nochmals dazu, nach einer Kündigung **sofort** eine rechtskundige Stelle aufzusuchen und eine individuelle Beratung einzuholen.

Und denken Sie an die 3-Wochen-Klagefrist!!!