

It all comes to an end...? Was tun wenn der Arbeitgeber kündigt?

Die Fallstricke die durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, möchten wir Ihnen in komprimierter Form anhand der Fragen vorstellen, die immer wieder gestellt werden.



Der Arbeitgeber ruft sie zum Personalgespräch und kündigt Ihnen an, Ihnen kündigen zu wollen. Alternativ könnte man einen Aufhebungsvertrag unterschreiben.

Kündigung

Sehr geehrte Frau Mittweger,

hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns seit dem 01.01.2006 bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich fristgemäß zum nächstzulässigen Zeitpunkt, das ist nach unseren Berechnungen der 31.11.2021. Der Betriebsrat wurde zur Kündigung angehört. Er hat der Kündigung widersprochen. Seine Stellungnahme ist beigefügt.

Was nun?

Hier gilt jetzt der Grundsatz: Schweigen ist Gold.

Ein Aufhebungsvertrag ist in Deutschland mit einigen negativen Folgen wie z.B. einer Sperrzeit behaftet. Durch einen Aufhebungsvertrag willigen sie in die „Aufhebung“ ihres Arbeitsverhältnisses ein. Haben Sie keinen wichtigen Grund oder verkürzen sie auch noch die Kündigungsfrist, kann dies zu einer Sperrzeit und/oder einem Ruhen beim Arbeitslosengeld führen. Also sollte man sich keinesfalls zu einer Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag hinreißen lassen. Auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber mit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung droht.

Grundsätzlich können unbefristet geschlossene Arbeitsverträge wie folgt beendet werden:

- ▶ **Aufhebungsvertrag**
- ▶ Kündigung nach § 1 a KSchG
- ▶ Kündigung nach Sozialplan und Interessenausgleich
- ▶ **Arbeitnehmerkündigung**
- ▶ **Arbeitgeberkündigung in Form einer außerordentlichen Kündigung**
- ▶ **Arbeitgeberkündigung in Form einer ordentlichen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen**

Bei **allen roten Alternativen** drohen sozialversicherungsrechtliche Folgen wie Sperrzeit oder Ruhen.

Da wir die Begrifflichkeiten im Kontext zwar alle benutzen aber oft nicht wissen, was sie bedeuten, ein kurzer Überblick über wichtige Begriffe im Kontext:

➤ **Habe ich das Recht ein Betriebsratsmitglied oder einen Anwalt hinzuziehen?**

- Der Mitarbeiter hat das Recht darauf, vorher den genauen Grund und den Zeitpunkt zu erfahren, um sich auf das Gespräch vorbereiten zu können.
- Sollte es sich nicht um ein „normales“ Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem handeln, sollten Sie unbedingt von Ihrem Recht Gebrauch machen ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen (Anspruchsgrundlage: §§ 81,82 BetrVG).
- Sie haben das Recht sich an das Betriebsratsmitglied zu wenden, zu dem Sie das größte Vertrauen haben. Sollte dieses Betriebsratsmitglied verhindert sein, können Sie darauf bestehen, dass der Termin später stattfindet. *„Das dient der Unterstützung des Arbeitnehmers und soll ein etwa vorhandenes Wissens- und Verständnisdefizit ausgleichen. Zugleich steht im Konfliktfall eine Person seines Vertrauens als Zeuge zur Verfügung.“*
- Sollten Sie im Gespräch feststellen, dass es sich nicht um ein „normales Gespräch“ handelt, bitten Sie Ihren Vorgesetzten das Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Wenn der Vorgesetzte dem nicht nachkommt, können Sie das Gespräch abbrechen.

➤ **Was ist eine Abmahnung und was kann ich tun, wenn mir der Arbeitgeber eine Abmahnung erteilt hat?**

Durch eine Abmahnung soll dem Arbeitnehmer gegenüber zum Ausdruck gebracht werden, dass der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistungen als nicht vertragsgemäß ansieht und dies künftig nicht mehr gewillt ist zu dulden (BAG NHW 1985, 2158).

Abmahnungen beinhalten Hinweis-, Warn-, Beweissicherungs- und Dokumentationsfunktionen.

Hinweisfunktion: das Fehlverhalten muss dem Arbeitnehmer in einer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise dargelegt werden. Das bedarf einer genauen Schilderung der zu Last gelegten Pflichtverletzungen und deren Gegenüberstellung mit dem arbeitsvertraglich vorgesehenen Idealzustand.

Warnfunktion: Sie muß den Hinweis enthalten, dass im Wiederholungsfalle der Inhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist und mit einer verhaltensbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers gerechnet werden kann. Um ihre Warnfunktion angemessen erfüllen zu können, muss die Abmahnung eindeutig formuliert sein.

Beweissicherungs- und Dokumentationsfunktion: Kommt es zu Rechtsstreitigkeiten, dient die schriftlich verfasste Abmahnung vor dem Arbeitsgericht als Beweismittel. Durch die Befügung der Abmahnung zur Personalakte wird das Fehlverhalten des Arbeitnehmers auch für die Zukunft dokumentiert.

Wenn Ihnen eine Abmahnung erteilt wurde, können Sie eine Gegendarstellung verfassen. Der Arbeitgeber muss diese zur Personalakte nehmen (vgl. § 83 BetrVG). Weiterhin können Sie, sofern die Abmahnung unrichtig ist, die Herausnahme aus der Personalakte verlangen.

Wenn der Arbeitgeber die Abmahnung aus der Personalakte nicht entfernt, können Sie Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Bitte beachten Sie diesbezüglich, dass es keine starre Frist gibt, nach welchen der Arbeitgeber die Abmahnung aus der Personalakte entfernen muss. Es kommt auf die Schwere des Pflichtenverstoßes an.

BAG 19. 7. 2012 – 2 AZR 782/11:

Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist.

➤ **Was ist ein Aufhebungsvertrag?**

- Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertrag
- Bedarf der Schriftform § 623 BGB
- Es müssen keine Kündigungsfristen eingehalten werden
- Der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden
- Abfindung ist Verhandlungssache
- Bei der Arbeitslosmeldung im Anschluss drohen negative sozialversicherungsrechtliche Folgen wie Sperrzeit und/oder Ruhen
- Widerrufsrecht nur sehr eingeschränkt möglich

➤ **Wenn ich einen Aufhebungsvertrag abschließe, worauf muss ich achten?**

Aufhebungsverträge können sowohl für das Arbeitslosengeld, das Krankengeld und auch die Rente erhebliche Folgen haben. Deshalb lassen Sie sich in jedem Fall vor der Unterschrift von einem Anwalt oder, wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind, von der zuständigen Gewerkschaft beraten. Der Betriebsrat darf insofern keine Rechtsberatung vornehmen. Er kann Sie hierbei jedoch unterstützen.

Folgende wichtige Punkte sollten Sie auf jeden Fall im Blick behalten:

- Verkürzen Sie auf keinen Fall ihre Kündigungsfrist! Die zweite Unterschrift auf dem Aufhebungsvertrag ist entscheidend, dann ist der Aufhebungsvertrag wirksam abgeschlossen. Von dieser Unterschrift bis zur Beendigung des Aufhebungsvertrages muss die ihnen zustehende Kündigungsfrist liegen.

- Achten Sie darauf, dass in einer Präambel darauf hingewiesen wird, dass eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung unvermeidbar war und der Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist zur Vermeidung einer solchen unvermeidbaren ordentlichen betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen wurde.
- Achten Sie auf sog. „Abgeltungsklauseln“ mit denen nicht ausdrücklich im Vertrag erfasste Ansprüche vernichtet werden können.

➤ **Was ist eine Kündigung?**

- Einseitige Beendigung durch eine Partei
- Arbeitgeberkündigung oder Arbeitnehmerkündigung
- Vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfristen sind einzuhalten
- Der Betriebsrat muss beteiligt werden
- Sie können die Unwirksamkeit der Kündigung durch das Arbeitsgericht feststellen lassen
- Bei der Arbeitslosmeldung im Anschluss drohen keine negative sozialversicherungsrechtliche Folgen wie Sperrzeit und/oder Ruhen

➤ **Was ist eine ordentliche Kündigung?**

Der Arbeitgeber beendet das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Dabei ist die Kündigungsfrist länger, wenn der Arbeitnehmer über längere Zeit beschäftigt war. In dieser Zeit muss der Arbeitgeber das geschuldete Bruttomonatsgehalt weiterzahlen. Er kann sie zwar in dieser Zeit von der Arbeit freistellen. Die Fortzahlung des Entgelts wird trotzdem geschuldet.

➤ **Wann kann ein Arbeitgeber in Deutschland ordentlich kündigen?**

Zum Schutz der Arbeitnehmer gilt in Deutschland das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Der Arbeitgeber muss nach dem Kündigungsschutzgesetz nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer vor Gericht beweisen, dass ein

- betriebsbedingter Grund
- personenbedingter Grund
- verhaltensbedingter Grund

vorliegt.

Kündigungsarten			
ordentlich			außerordentlich
betriebsbedingt	personenbedingt	verhaltensbedingt	
z.B. Auftragsmangel, Rationalisierung, Umstrukturierung, Betriebs(teil-)stilllegung	insb. Krankheitsbedingt entscheidend: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prognose ▪ Unzumutbare Belastung für AG 	z.B. Verstöße gegen Arbeitsvertrag, Fehlverhalten des Arbeitnehmers	meistens verhaltensbedingte Gründe

Für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes müssen zwei Faktoren erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein
- In dem Betrieb müssen mehr als 10 Personen beschäftigt sein, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat.

Hinweis:

- ✓ Bis 31. Dezember 2003 genügte für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes eine Zahl von mehr als fünf (mindestens also 5,25) Arbeitnehmern.
- ✓ Wer nach dieser Altregelung am 31. Dezember 2003 Kündigungsschutz hatte, behält diesen Kündigungsschutz auch weiterhin, wenn mit ihm weiterhin mehr als fünf „Altarbeitnehmer“ im Betrieb - noch zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung - beschäftigt sind.
- ✓ Scheiden allerdings solche „Altarbeitnehmer“ aus dem Arbeitsverhältnis aus und sinkt dadurch dieser Schwellenwert auf fünf oder darunter, verlieren alle anderen ihren bisherigen Kündigungsschutz. *Dann ist allein die Kleinbetriebsgrenze von mehr als 10 Arbeitnehmern nach der neuen Rechtslage (seit 1. Januar 2004) maßgebend*

- Wie lange ist die Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung?

Nach dem deutschen Kündigungsrecht gilt für eine Kündigung durch den Arbeitgeber: Bei längerem Bestand des Arbeitsverhältnisses steigt die Kündigungsfrist an

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

- Was ist eine außerordentliche Kündigung und was ist der Unterschied zu einer ordentlichen Kündigung?

Der Arbeitgeber spricht eine Kündigung ohne Einhaltung einer Frist aus. Dazu ist er nach deutschem Recht nur berechtigt, wenn er einen wichtigen Grund hat. Dies können schwere Verfehlungen wie Diebstahl, Beleidigung oder Arbeitsverweigerung sein.

Bei einer außerordentlichen Kündigung schuldet der Arbeitgeber ab Zugang der Kündigung keine Fortzahlung des Entgelts mehr.

➤ **Darf der Arbeitgeber mich nach Ausspruch einer Kündigung freistellen?**

Die meisten Arbeitsverträge enthalten eine Befugnis zur Freistellung des Mitarbeiters bei Kündigung. Dabei ist wichtig zu wissen, dass eine Freistellung im bestehenden Arbeitsverhältnis ohne Ausspruch einer Kündigung nur nach Einverständnis des Mitarbeiters möglich ist.

Ein Beispiel für eine Formulierung im Arbeitsvertrag:

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter, ist er bei Bestehen schützenswerter Interessen befugt, den Mitarbeiter unter vollständiger Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schutzwerte Interessen des Arbeitgebers gelten der begründete Verdacht des Verstoßes durch den Mitarbeiter gegen die Verschwiegenheitspflicht, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung.

Die Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist kann anders als vertraglich auch durch einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers erfolgen. Sofern der Arbeitgeber dies eindeutig erklärt, erlöschen hierdurch auch die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers, sofern dieser nicht erkrankt.

➤ **Was ist eine Sperrzeit?**

- Unter Sperrzeit versteht man im deutschen Sozialrecht den Zeitraum, für den nach § 159 SGB III der Anspruch auf das Arbeitslosengeld wegen versicherungswidrigen Verhaltens ruht.
- Sperrzeiten treten ein bei:
 - verspäteter Arbeitssuchendmeldung
 - Meldeversäumnis
 - Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme
 - unzureichende Eigenbemühung
 - Arbeitsablehnung
 - Arbeitsaufgabe
- Die Dauer einer Sperrzeit variiert von **einer Woche** bei Meldeversäumnissen **bis zu zwölf Wochen** bei Arbeitsaufgabe. Bei einer Sperrzeit mindert sich nach § 148 Abs. 1 Nr. 3 oder 4 SGB III die Dauer des Anspruchs auf das Arbeitslosengeld mindestens um die Dauer der Sperrzeit.
- Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn der Versicherte für sein Verhalten einen **wichtigen Grund** hatte.

➤ **Erste Schritte nach der Kündigung**

1. Klagefrist beachten – **3 Wochen** nach Zugang der Kündigung
2. Bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden
3. Alle Unterlagen für den Beratungstermin vorbereiten
4. Kündigungsschutzklage erheben

1. Klagefrist beachten

Eine Kündigungsschutzklage muss nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) innerhalb von **drei Wochen nach Zugang der Kündigung** beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Sollte diese Frist versäumt werden, dann gilt die Kündigung als wirksam (auch wenn sie tatsächlich unwirksam war!).

Lediglich bei wenigen triftigen Gründen kann die Klage nachträglich durch das Gericht zugelassen werden. Es ist jedoch besondere Eile geboten, da der Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses, das zur Fristversäumung geführt hat, gestellt werden muss.

- Wie funktioniert eine Klage vor dem Arbeitsgericht und wie lange dauert so etwas im Durchschnitt?



Rechtsanwältin Irina Schauer - Fachanwältin für Arbeitsrecht - Fachanwältin für Sozialrecht

Ihr Anwalt erhebt die Klage bei dem Arbeitsgericht in dessen Gerichtsbezirk Sie ihre Arbeitsleistung erbracht haben.

- **Wichtig:** Im Arbeitsrecht müssen Sie ihre Anwaltskosten auch dann selbst bezahlen, wenn Sie gewinnen. Was Sie nicht bezahlen müssen, auch nicht wenn Sie verlieren, sind die Anwaltskosten der Gegenseite.

Die Klage wird beim Arbeitsgericht erfasst und bekommt ein Aktenzeichen. Danach wird die Klage dem Gegner, also Ihrem Arbeitgeber, zugestellt. Innerhalb einer relativ kurzen Zeitspanne von einem bis zwei Monaten wird der erste Termin, die sog. Güteverhandlung, angesetzt. In dieser

geht es nur darum, ob eine gütliche Einigung möglich ist. Eine gütliche Einigung könnte dabei sowohl die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung sein oder auch die Rücknahme der Kündigung durch den Arbeitgeber. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, so wird ein sog. Streittermin angesetzt. Zwischen dem Güte- und dem Streittermin wechseln die Parteien, also sie und ihr Arbeitgeber, Schriftsätze. Der Arbeitgeber muss dabei den Kündigungsgrund darlegen und unter Beweis stellen. Ihr Anwalt kann darauf dann „erwidern“. Bis zum Streittermin müssen Sie mit bis zu vier Monaten ab dem Gütetermin rechnen.

➤ Wie teuer wird eine Kündigungsschutzklage?

Die Kosten für eine anwaltliche Vertretung im Kündigungsschutzrechtstreit ermittelt man im Arbeitsrecht aus dem dreifachen Wert eines Bruttomonatsgehalts. Keine Angst, dieses Geld bekommt der Anwalt nicht ausgezahlt. Es bildet die Berechnungsgrundlage für die Höhe des Gegenstandswerts. Als Beispiel stellen wir einen Arbeitnehmer dar, der monatlich 5.200,00 € brutto verdient hat.

Gegenstandswert: 15.600,00 € (BMG 5.200,00 €)

1,3 Verfahrensgebühr § 13 RVG, Nr. 3100 VV RVG	845,00 €
1,2 Terminsgebühr § 13 RVG, Nr. 3104 VV RVG	780,00 €
Pauschale für Post und Telekommunikation Nr. 7002 VV RVG	20,00 €
Zwischensumme netto	1.645,00 €
zzgl. 19% USt.	312,55 €
Gesamtsumme	1.957,55 €

2. Bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden

Sie müssen sich spätestens 3 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Wenn Sie erst später davon erfahren (bspw. bei einer außerordentlichen Kündigung), dann müssen Sie sich spätestens 3 Tage nach Kenntnis arbeitssuchend melden.

Diese Fristen sind dringend einzuhalten, da sonst eine Sperrzeit eintreten kann, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten. Ebenso kann sich der Zeitraum verringern, in dem Sie Arbeitslosengeld beziehen.

Die Erstmeldung kann persönlich, schriftlich, telefonisch oder online bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen.

- 0800 4 555500 (gebührenfrei)
- www.arbeitsagentur.de

Als nächsten Schritt müssen Sie sich **spätestens am ersten Tag** ohne Beschäftigung persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Ohne diese persönliche Meldung erhalten Sie kein Arbeitslosengeld. Zu diesem Termin sind folgende Unterlagen mitzubringen:

- Personalausweis oder Reisepass mit Meldebestätigung, Aufenthaltserlaubnis, Arbeitserlaubnis
- Sozialversicherungsausweis

- Kündigungsschreiben/ Arbeitsvertrag
- Lebenslauf

Im Anschluss an die persönliche Meldung können Sie online Arbeitslosengeld beantragen oder sich ein entsprechendes Antragsformular vor Ort holen, um den Antrag schriftlich zu stellen.

3. Alle Unterlagen für den Beratungstermin vorbereiten

Sollten Sie sich bei einem Anwalt beraten lassen wollen, benötigt dieser folgende Unterlagen von Ihnen:

- Kündigungsschreiben
- Arbeitsvertrag
- Ausgefüllter Mandantenaufnahmebogen (auf unserer Website abrufbar)
- Vollmacht mit Unterschrift (auf unserer Website abrufbar)
- Daten des Arbeitgebers (Mitarbeiteranzahl)
- weitere wichtige Unterlagen/ Schriftverkehr – falls vorhanden
- Anhörungsbogen/ Widerspruch des Betriebsrates – falls vorhanden
- Daten der Rechtsschutzversicherung – falls vorhanden