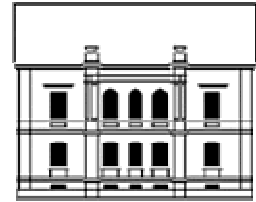


Kanzlei Bayreuth

RITTGER - FRICKE - SPECHT RECHTSANWÄLTE



Kanzlei Freiberg

Aus Rechtsprechung und Gesetzgebung

Stand: 15.06.2005

Arbeitsrecht – Tipps und Hinweise

1. Abmahnung

Eine Abmahnung des Arbeitgebers ist grundsätzlich vor einer fristlosen Kündigung erforderlich. Durch die Abmahnung soll dem betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, sein Verhalten zu korrigieren. In der Regel ist deshalb bei verhaltensbedingten Kündigungen eine formell wirksame Abmahnung unverzichtbar. Etwas anderes gilt lediglich in Ausnahmefällen dann, wenn ein nicht wiederherstellbarer Vertrauensverlust des Arbeitgebers durch das Verhalten des Arbeitnehmers begründet wurde. Das Erfordernis der Abmahnung betrifft den verhaltensbedingten Bereich, also diejenigen Kündigungsgründe, die der Arbeitnehmer durch sein Verhalten erst schafft. Im Bereich der krankheits- oder betriebsbedingten Kündigungen ist das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung nicht gegeben. Die Abmahnung muss auch nicht mehrfach ausgesprochen werden, es genügt grundsätzlich, wenn das Fehlverhalten zuvor konkret gerügt wird und für weitere Verstöße die fristlose Kündigung angedroht ist. Begnügt sich ein Arbeitgeber mit mehrmaligen Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzung des Arbeitgebers besteht nach der Rechtsprechung die Gefahr, dass die Warnfunktion der Abmahnung abgeschwächt wird und deshalb diese Warnfunktion nur dann erhalten bleibt, wenn dem Arbeitnehmer in der letzten Abmahnung besonders eindringlich vor Augen geführt wird, dass bei einem weiteren Fehlverhalten die Kündigung unausweichlich ist.

2. Abfindungsanspruch

Nicht jeder Arbeitnehmer, dem gegenüber eine Kündigung ausgesprochen wird, hat einen Anspruch auf Abfindung. Grundsätzlich gibt es keine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Abfindung zu zahlen, wenn er eine wirksame betriebsbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung ausspricht. Häufig wird in Arbeitsgerichtsverfahren jedoch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Abfindung vereinbart, wenn die Rechtswirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung zweifelhaft ist oder die Parteien sich auf eine gütliche Einigung zur Beendigung des Rechtsstreits verständigen.

3. Kündigung

Die Kündigung wird mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam, unter Zugang versteht man grundsätzlich den Erhalt der Kündigung bzw. auch durch Einwurf in den Briefkasten des Wohnsitzes vor den üblichen und normalen Entleerungszeiten. Der Zugang der Kündigung setzt Fristen in Gang, es sei denn, der Arbeitnehmer kann in Ausnahmefällen darlegen, dass

der Arbeitgeber die Kündigung treuwidrig zu einem Zeitpunkt zustellen ließ, zu dem der Arbeitnehmer tatsächlich keine Kenntnis von der Kündigung erlangen konnte und der Arbeitgeber dies wusste und so auch wollte. Die Kündigung nach einem Betriebsübergang ist nicht grundsätzlich für die Dauer eines Jahres ausgeschlossen. § 613 a BGB verbietet nur eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs, also eine Kündigung, die sich neben dem Betriebsübergang auf keinen sachlichen und tragenden Grund zu stützen vermag. Hat der Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz einen – auch betriebsbedingt möglichen – Kündigungsgrund, steht dem § 613 a BGB nicht entgegen und ist eine solche Kündigung möglich. Die Kündigung als solche muss nicht notwendigerweise begründet werden. Zur Information des Arbeitnehmers und zur Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit der Frage, ob er eine Kündigung gerichtlich angreifen will, kann sich eine solche Begründung jedoch empfehlen. Eine Ausnahme von der fehlenden Begründungspflicht besteht dann, wenn im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist, dass die Kündigung zu begründen ist. Für den Fall der außerordentlichen Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitzuteilen, auf welchen Kündigungsgrund er sich stützt. Die Zustimmung eines Betriebsrates zu der arbeitgeberseits auszusprechenden Kündigung ist nicht erforderlich. Der Betriebsrat ist lediglich vor der Kündigung ordnungsgemäß anzuhören. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, kann ein Arbeitgeber trotzdem die Kündigung aussprechen; erklärt sich der Betriebsrat innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist nicht zu der Absicht des Arbeitgebers, eine Kündigung auszusprechen, gilt die Zustimmung des Betriebsrates zur ordentlichen Kündigung als erteilt. Die Zustimmung des Betriebsrates ist nur dann vor Ausspruch der Kündigung erforderlich, wenn das Gesetz in entsprechenden Ausnahmefällen ein solches Zustimmungserfordernis festlegt, beispielsweise bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds.

4. Anrechnung von Abfindungen

Abfindungen, die anlässlich einer vergleichweisen Regelung in einem Gerichtsverfahren zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden, sind nicht auf das Arbeitslosengeld anzurechnen. Die entsprechende gesetzliche Regelung, nach der eine solche Anrechnung vorgesehen war, ist wieder aufgehoben worden. Wird eine Abfindung im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart und gezahlt, muss der Arbeitnehmer allerdings im Zusammenhang mit der Aufhebungsvereinbarung damit rechnen, dass eine Sperrfrist von 3 Monaten verhängt wird. Zudem wird die Gesamtbezugsdauer des Arbeitslosengeldes zu Lasten des Arbeitnehmers gekürzt; auch die im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung nicht oder nicht hinreichend berücksichtigte Kündigungsfrist führt zu entsprechenden Nachteilen.

5. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Seit dem 01.01.2004 gilt der neue Schwellenwert, dass die ab dem 01.01.2004 eingestellten Arbeitnehmer nur dann Kündigungsschutz genießen, wenn der Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Bei der Ermittlung des Schwellenwertes von „10 Arbeitnehmer“ werden Teilzeitbeschäftigte anteilig mit berücksichtigt. Arbeiten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden, werden sie als „0,5 Arbeitnehmer“ und bei nicht mehr als 30 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit als „0,75 Arbeitnehmer“ berücksichtigt. Vor dem 31.12.2003 beschäftigte Arbeitnehmer behalten auch weiterhin ihren Kündigungsschutz. Sinkt die Zahl der Beschäftigten jedoch einmalig auf regelmäßig 5 oder weniger Beschäftigte, verlieren alle ihren Kündigungsschutz,

eine Kündigung bedarf dann keines Kündigungsgrundes mehr; lediglich die ordentliche Kündigungsfrist ist einzuhalten.