



Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen steht in den letzten Monaten vermehrt im Zentrum der Anfragen, die wir von Mitgliedern im Rahmen der angebotenen Hotline erhalten. Dabei zeigt sich, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu wesentlichen Fragen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nur unzureichend informiert sind. In dem folgenden Artikel sind die häufigsten Fragen berücksichtigt. Wir hoffen, hiermit für mehr Klarheit sorgen zu können.

### Kündigungsgründe

Außerhalb der Probezeit und außerhalb der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes können Arbeitsverhältnisse grundsätzlich ohne Angaben und Vorliegen von sachlichen Gründen jederzeit durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer gekündigt werden.

Für den Arbeitgeber gelten jedoch dann Erschwernisse, wenn die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes vorliegen. Das Kündigungsschutzgesetz findet nach dem derzeitigen Gesetzesstand Anwendung in Betrieben mit in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmern und sofern das Arbeitsverhältnis selbst länger als sechs Monate bestanden hat. Unter Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes bedarf eine Kündigung des Arbeitgebers eines sachlich gerechtfertigten Grundes. Solche Gründe können verhaltensbedingte Gründe sein, personenbedingte oder betriebsbedingte. Für die betriebsbedingte Kündigung ist darüber hinaus die so genannte Sozialauswahl zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat bei betrieblich bedingten Gründen unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern denjenigen zu entlassen, der von der Kündigung am wenigsten hart betroffen ist. Kriterien der Sozialauswahl sind Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienstand und damit verbundene Unterhaltspflichten.

### Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen richten sich grundsätzlich nach den vertraglichen Vereinbarungen. Dabei dürfen allerdings die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht unterschritten werden. Insofern handelt es sich bei diesen gesetzlichen Kündigungsfristen um Mindestkündigungsfristen. Sind die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen allerdings länger, so gelten grundsätzlich diese längeren Kündigungsfristen. Die

gesetzlichen Mindestkündigungsfristen betragen innerhalb der Probezeit zwei Wochen und außerhalb der Probezeit, die längstens sechs Monate dauern darf und vertraglich vereinbart sein muss, für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende. Diese Kündigungsfristen verlängern sich für den Arbeitgeber mit zunehmender Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers.

Vertraglich kann vereinbart werden, dass die entsprechenden Verlängerungen auch für Kündigung seitens des Arbeitnehmers gelten sollen. Kürzere als die im Gesetz festgelegten Kündigungsfristen können grundsätzlich nur durch Tarifverträge vereinbart werden. Dies zu vertiefen würde allerdings hier zu weit führen.

### Form der Kündigung

Grundsätzlich bedarf der Abschluss und die Beendigung jedes Arbeitsvertrages der Schriftform. Das bedeutet für die Beendigung, dass sowohl die Kündigung als auch jede vertragliche Vereinbarung über die Beendigung schriftlich erfolgen müssen. Die Kündigung muss grundsätzlich nicht begründet werden, lediglich bei fristlosen Kündigungen sind die Kündigungsgründe auf Verlangen des Arbeitnehmers mitzuteilen.

Um etwaigen Schadensersatzansprüchen von Arbeitnehmern vorzubeugen, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die rechtlichen Folgen der Kündigung und auf etwaige sozialrechtliche Folgen hinweisen. In diesem Zusammenhang ist zum einen der Hinweis von Bedeutung, dass sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach Erhalt der Kündigung bei dem für ihn zuständigen Arbeitsamt (Agentur für Arbeit) Arbeit suchend melden muss, um Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden.

Entsprechende Hinweise sind auch notwendig im Zusammenhang mit dem Abschluss von Aufhebungsverträgen oder so genannten Abwicklungsverträgen nach Ausspruch einer Kündigung. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist jede Mitwirkung des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also der Abschluss eines Aufhebungsvertrages und auch der Abschluss eines Abwicklungsvertrages, eine freiwillige Aufgabe des Arbeitsplatzes und berechtigt das Arbeitsamt, eine so genannte Sperrfrist zu verhängen, wenn kein Anschluss-

# Arbeitsrecht

## Rechtsfragen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages vorlag.

### Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit und das Recht, seine Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüfen zu lassen. Dies kann er durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht tun. Zuständig ist grundsätzlich das Arbeitsgericht am Arbeitsort, also dort, wo die Arbeitsverpflichtung zu erfüllen war. Die Kündigungsschutzklage ist binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, muss also beim Arbeitsgericht innerhalb dieser Frist eingegangen sein.

Diese dreiwöchige Frist gilt grundsätzlich nur für die Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz. Sie wird allerdings von der Rechtsprechung auch auf andere Kündigungsgründe außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes angewendet. So kann beispielsweise die Kündi-

gung gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen oder sittenwidrig sein, weil sie willkürlich ist. Auch dann geht die Rechtsprechung grundsätzlich davon aus, dass der Arbeitnehmer gehalten ist, die Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist anzugreifen. Der Arbeitnehmer sollte also selbst dann, wenn er nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, weil er etwa in einem Kleinbetrieb arbeitet oder sein Beschäftigungsverhältnis noch nicht sechs Monate bestanden hat, die Klage vor dem Arbeitsgericht innerhalb der genannten Frist erheben, wenn er Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot oder eine Sittenwidrigkeit der Kündigung hat.

Änderungen im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes sind in den letzten Jahren immer wieder dahingehend normiert worden, dass der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes verändert wurde. So findet das Kündigungsschutzgesetz derzeit nur auf Betriebe Anwendung, in denen mehr als zehn Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigt sind. Und dabei kommt es grundsätzlich für die Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung fin-

det, auf den Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung an, nicht auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Allerdings sind hier auch gesetzliche Übergangsvorschriften im Einzelfall zu beachten.

Im Rahmen des Klageverfahrens vor einem Arbeitsgericht gilt hinsichtlich der Kosten eine Besonderheit gegenüber der sonstigen Zivilgerichtsbarkeit. So trägt in Arbeitsgerichtsverfahren erster Instanz jede Partei des Rechtsstreits ihre eigenen Anwaltskosten, und zwar unabhängig davon, ob sie den Prozess gewinnt oder verliert. Die Gerichtskosten trägt grundsätzlich die unterlegene Partei, wobei diese im arbeitsgerichtlichen Verfahren wegen ihrer geringen Höhe zu vernachlässigen sind.

Ziel jedes Kündigungsschutzverfahrens ist, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen und damit eine Weiterbeschäftigung zu erreichen. Allerdings endet die Mehrzahl aller arbeitsgerichtlichen Kündigungs-

allerdings darauf zu achten, dass diese Raten möglichst innerhalb eines Kalenderjahres gezahlt werden, da sonst die Steuerbegünstigung entfallen kann.

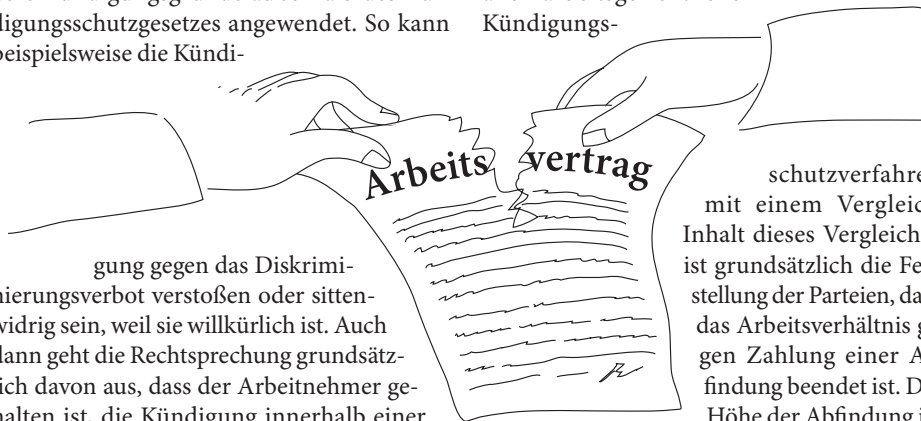
### Zeugnis und Arbeitspapiere

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses. Dieser Zeugnisanspruch wird immer erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Benötigt der Arbeitnehmer zu Bewerbungszwecken bereits innerhalb der Kündigungsfrist oder auch schon früher ein Zwischenzeugnis, so hat er auch hierauf einen Anspruch.

Mit der Beendigung hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis endgültig abzurechnen und dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere, also Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsnachweis und Bescheinigung nach § 312 SGB IV, vollständig ausgefüllt auszuhändigen. Mit der Beendigung enden nicht sämtliche Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis für beide Vertragsparteien. Vielmehr bestehen Fürsorge- und Treuepflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort. Unter diesem Aspekt der nachvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer z. B. verpflichtet, betriebliche Geheimnisse zu wahren und nicht unlauter zu verwerfen. Allerdings sollten hier Einzelheiten im Arbeitsvertrag konkret vereinbart werden, um den Umfang der nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht zu regeln. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer auch verpflichtet, sämtliche ihm während des Arbeitsverhältnisses überlassenen Betriebsmittel zurückzugeben. Hierzu gehören natürlich Schlüssel, Arbeitsmittel wie Laptop oder Mobiltelefon oder sonstiges Firmeneigentum.

### Gesetzliche Neuerungen

Neuerdings hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eingeführt, unmittelbar mit dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung die Zahlung einer Abfindung für den Fall anzubieten, dass der Arbeitnehmer die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Der Arbeitnehmer erhält die angebotene Abfindung nur dann, wenn er tatsächlich keine Klage erhebt.



schutzverfahren mit einem Vergleich. Inhalt dieses Vergleiches ist grundsätzlich die Feststellung der Parteien, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet ist. Die Höhe der Abfindung ist Verhandlungssache. Die Gerichte orientieren sich allerdings an einem allgemeinen Maßstab, der mit einem halben Gehalt pro Beschäftigungsjahr festgelegt ist. Je nach Risiko des Verfahrens für den Arbeitgeber, seiner wirtschaftlichen Potenz und der Bedeutung des Arbeitnehmers für den Betrieb sind allerdings auch Abfindungen von einem bis eineinhalb Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr möglich.

Abfindungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich steuerlich begünstigt. Abfindungen bis 7 200 € sind steuerfrei. Übersteigende Beträge sind steuerbegünstigt. Mit zunehmendem Lebensalter und zunehmender Beschäftigungsdauer steigt allerdings der Freibetrag an. Die Abfindung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Werden Ratenzahlungen mit dem Arbeitgeber vereinbart, ist

Die Höhe der anzubietenden Abfindung beträgt ein halbes Monatsbruttogehalt pro Beschäftigungsjahr. Sie darf nicht höher und nicht niedriger sein, ansonsten ist das Abfindungsangebot unwirksam. Nimmt der Arbeitnehmer das Abfindungsangebot nicht an und erhebt er Kündigungsschutzklage, so besteht sein Risiko darin, keine Abfindung zu erhalten, wenn er den Kündigungsschutzprozess verliert, z. B. weil die Kündigung begründet war. Indes besteht immer auch die Möglichkeit, im Lauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens einen so genannten Abfindungsvergleich vor dem Arbeitsgericht zu schließen, wozu dem Arbeitgeber in aller Regel zu raten ist, da die Durchsetzung einer betriebsbedingten Kündigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren aufgrund der strengen Prüfungsmaßstäbe für den Arbeitgeber stets mit einem hohen Risiko verbunden ist.

#### Resturlaub

Grundsätzlich ist vom Arbeitgeber der Urlaub zu gewähren. Stehen allerdings dringende betriebliche Gründe der Erteilung des Urlaubs entgegen, kann der Arbeitgeber den Urlaubsantrag des Arbeitnehmers ablehnen. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu arbeiten. Nicht genommener Urlaub ist dann abzugelten. Das Gleiche gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer z. B. aus Krankheitsgründen den Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann. Besonderheiten gelten, wenn der Arbeitnehmer längerfristig erkrankt und er innerhalb des Urlaubsjahres nicht mehr arbeitsfähig wird. Dann kann er den Urlaubsanspruch auch ganz verlieren.


#### Ansprüche auf Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld besteht nicht. Derartige Ansprüche können sich nur aus dem Arbeitsvertrag selbst, einem etwa anzuwendenden Tarifvertrag oder einer so genannten betrieblichen Übung ergeben. Ergeben sich Ansprüche weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus einem Tarifvertrag, hat der Arbeitgeber gleichwohl über mehrere Jahre vorbehaltlos Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld gezahlt, so geht die Rechtsprechung davon aus, dass ein Anspruch auf Zahlung besteht, wenn über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren diese zusätzliche Vergütung gewährt wurde. In diesen Fällen hat sich der Arbeitnehmer auf die Zahlung der Zusatzvergütung eingerichtet. Will der Arbeitgeber diese Rechtsfra-

ge vermeiden, muss er die Zahlung derartiger Vergütungsbestandteile mit der Erklärung verbinden, dass die Zahlung freiwillig erfolgt und unter dem Vorbehalt des Widerrufs, so dass der Arbeitgeber je nach Geschäftslage jedes Jahr neu entscheiden kann, ob er diese Zahlungen auch weiterhin leisten will. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber frei in der Entscheidung, welchen Arbeitnehmern er derartige freiwillige Leistungen zukommen lassen will. Er darf dabei jedoch nicht willkürlich vorgehen, sondern es müssen sachliche Gründe vorliegen, weshalb er einzelnen Arbeitnehmern diese Leistungen zukommen lässt und anderen nicht.

#### Änderungskündigungen

Im Falle einer Änderungskündigung beabsichtigt der Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern. Hier ist zunächst zu unterscheiden zwischen dem Direktionsrecht, also dem Recht des Arbeitgebers, einzelne Arbeitspflichten durch Einzelanweisungen zu konkretisieren, und vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber einseitig nicht ändern kann. Beabsichtigt der Arbeitgeber einseitig Arbeitsbedingungen, die arbeitsvertraglich vereinbart sind, zu ändern, so hat er zwei Möglichkeiten: Er kann entweder die Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitnehmer gemeinsam ändern und einen Abänderungsvertrag schließen, der dann von beiden Vertragsparteien auch zu unterzeichnen ist. Ist der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit, so hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, den bestehenden Arbeitsvertrag zu kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anzubieten. Diese so genannte Änderungskündigung ist eine echte Beendigungskündigung. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer diese geänderten Arbeitsbedingungen nicht akzeptiert. Hier hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Änderungskündigung unter Vorbehalt anzunehmen. Der Vorbehalt bedeutet, dass sich die Arbeitsbedingungen zunächst ändern, er also nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiterarbeitet, er aber gleichzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist die Änderungskündigung durch das Arbeitsgericht auf ihre etwaige Sozialwidrigkeit überprüfen lässt. Er erhebt also Kündigungsschutzklage gegen die Änderungskündigung, arbeitet aber gleichzeitig zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiter. Stellt das Arbeitsgericht dann fest, dass die Änderungskündigung sozial nicht gerechtfertigt



gewesen ist, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer zu den alten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

### **Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind rechtlich jederzeit zulässig und wirksam. Für den Arbeitnehmer hat jede Mitwirkung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nur dann negative Konsequenzen, wenn er keinen Anschlussarbeitsplatz hat und auf die Zahlung von Arbeitslosengeld angewiesen ist. In diesem Fall verhängt nämlich das Arbeitsamt (Agentur für Arbeit) eine zwölfwöchige Sperrfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld. Die Verhängung der Sperrfrist ist zwar dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber berechtigt gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis z. B. aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Allerdings muss der Arbeitnehmer dann gegenüber dem Arbeitsamt nachweisen, dass derartige betrieblich bedingte Gründe vorgelegen haben. Diese Beweisführung ist in der Regel schwierig. Ist der Arbeitnehmer gleichwohl dazu bereit, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, so ist auf Seiten des Arbeitgebers darauf zu achten, dass in den Aufhebungsvertrag der Hinweis aufgenommen wird, dass der Abschluss des Vertrages für den Arbeitnehmer negative Konsequenzen im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld haben kann. Der Arbeitgeber macht sich nämlich gegenüber dem Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, wenn er diesen Hinweis unterlässt. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes gelten die vorstehenden Ausführungen auch für einen so genannten Abwicklungsvertrag. Von einem Abwicklungsvertrag spricht man dann, wenn der Arbeitgeber zunächst eine Kündigung ausspricht und er sich im Anschluss daran mit dem Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigt. Diese Einigung sieht in der Regel so aus, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, die Kündigung nicht mit der Kündigungsschutzklage anzugreifen und der Arbeitgeber sich im Gegenzug dazu verpflichtet, dafür eine Abfindung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Auch dann geht das Arbeitsamt allerdings davon aus, dass der Arbeitnehmer an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat, was wiederum die so genannte Sperrfrist zur Folge hat.