

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Zum Thema Arbeitsrecht

Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages binden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber aneinander. Die Bindung ist jedoch nicht gleichlaufend. Der Arbeitnehmer kann ohne die Notwendigkeit einer Begründung allein unter Wahrung der vertraglich bzw. gesetzlich bestimmten Kündigungsfrist kündigen. Demjenigen Arbeitgeber, der insgesamt mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, steht das Recht der Kündigung jedoch nur unter engen Voraussetzungen zu- es bedarf insbesondere eines Kündigungsgrundes.

Ein ordentliches Kündigungsrecht kann sich aus dem Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. Fehlverhalten am Arbeitsplatz) oder der Person des Arbeitnehmers (z. B. häufige Erkrankungen) ergeben. Daneben verbleibt allein die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung, also einer Kündigung, die ihre Begründung in dringenden betrieblichen Erfordernissen findet. Dies kann der Fall sein, wenn die Geschäftsentwicklung rückläufig ist und die Arbeitskraft des zu kündigenden Mitarbeiters nicht mehr benötigt wird. Ein saisonaler Minderbedarf an Arbeitskraft ist regelmäßig jedoch kein betriebsbedingter Grund. Liegt ein betriebsbedingter Grund vor, trägt dieser die Kündigung, führt gleichzeitig aber dazu, dass der Arbeitnehmer für den Verlust seines Arbeitsplatzes durch Zahlung einer Abfindung zu entschädigen ist. Die Höhe der Regelabfindung richtet sich dabei nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses: Dem Arbeitnehmer steht für jedes Beschäftigungsjahr die Hälfte des zuletzt abgerechneten Bruttogehaltes zu.

Die direkte Erhebung einer Klage auf eine Abfindung ist nicht möglich. Ein Arbeitnehmer der darauf zielt, wird daher, auch wenn er das Arbeitsverhältnis gar nicht fortsetzen will, eine Kündigungsschutzklage erheben. Im Zuge des Prozesses wird das Gericht nach Kräften auf eine vergleichsweise Streitbeilegung drängen. Im Zuge dessen kann der Arbeitnehmer die Kündigung bei Zahlung einer Abfindung akzeptieren. Die Abfindung kann je nach Prozesssituation und Verhandlungsposition deutlich über der Regelabfindung einer betriebsbedingten Kündigung liegen. Dies insbesondere immer dann, wenn das Gericht deutliche Zweifel an der Wirksamkeit der Rechtmäßigkeit der Kündigung hat.

Der vom Arbeitsgericht moderierten Vereinbarung, die Kündigung gegen Zahlung einer Abfindung zu akzeptieren, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgreifen und dies auch ohne den „Umweg“ zum Gericht direkt schriftlich vereinbaren. Mit einem sog. Abwicklungsvertrag können zugleich auch alle übrigen klärungsbedürftigen Punkte, z. B. die Abgeltung von Urlaubstagen und Überstunden geregelt werden.

Julian Raspé
ist Rechtsanwalt
in der Kanzlei Eis & Wendt,
Sylt / Westerland, www.syltrecht.de