

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

GEKÜNDIGT? OFT LOHNT SICH EINE KLAGE

Eine außergerichtliche Einigung nach der Kündigung durch den Chef ist neuerdings gefährlich. Nach einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung des Bundessozialgerichts (Az.: B 11 AL 35/03 R) drohen Arbeitnehmern, die das Arbeitsverhältnis mit einem so genannten Abwicklungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung beenden, drei Monate Sperre des Arbeitslosengeldes durch die Arbeitsagenturen.

Diese Rechtsfrage war früher umstritten und ist jetzt durch das höchste deutsche Sozialgericht zu Lasten der Arbeitnehmer entschieden worden. Damit Arbeitslosengeldansprüche nicht verloren gehen, sollte ab sofort immer Klage erhoben werden. Denn wird in einem Vergleich vor dem Arbeitsgericht eine Abfindung mit dem Ex-Chef vereinbart, verhängen die Arbeitsagenturen keine Sperrzeit. Selbstverständlich gilt für den Weg vor Gericht: Wird für die Klage ein Anwalt eingeschaltet, fallen Gebühren an.

Die Erfahrung zeigt ohnehin, dass sich die Klage gegen Kündigungen grundsätzlich lohnen kann. Doch obwohl angesichts massiver Einschnitte beim Arbeitslosengeld mit der Entlassung der Verlust der wirtschaftlichen Existenz droht, verzichten viele auf den Gang zum Arbeitsgericht.

Ist man auf den Arbeitsplatz angewiesen, muss in jedem Fall Klage erhoben werden. Auch wenn Arbeitnehmer wegen der belasteten Atmosphäre nicht ins Unternehmen zurückkehren wollen, lässt sich vor Gericht fast immer eine Abfindung herausholen.

Hintergrund für die gute Verhandlungsposition ist, dass betriebsbedingte Kündigungen in aller Regel unwirksam sind. Der Arbeitgeber muss die Wirksamkeit nämlich vor Gericht sorgfältig begründen: So kann er verpflichtet sein, Umsatzzahlen oder Auftragsrückgänge offen zu legen, um zu beweisen, dass gerade deshalb Stellen wegfallen. Und in der Praxis ist das äußerst schwierig.

Selbst wenn es gelingt, dürfen Arbeitnehmer nicht gekündigt werden, wenn sie auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen beschäftigt werden können. Der Chef muss sogar beträchtliche Einarbeitungszeiten akzeptieren und Qualifizierungsmaßnahmen bezahlen. Sind mehrere Arbeitsplätze von Kündigungen bedroht, muss er außerdem eine soziale Auswahl vornehmen. Und wenn ein Betriebsrat besteht, hat er eine weitere Hürde zu nehmen: Wird die Vertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht umfassend über die Gründe informiert, ist die Kündigung unwirksam.

Neu ist übrigens seit Anfang des Jahres ein gesetzlicher Abfindungsanspruch. Danach kann der Arbeitgeber Beschäftigten für den Fall des Verzichts auf eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr anbieten. Jeder Arbeitnehmer sollte jedoch gut überlegen, ob er das nutzt, schließlich zeigt der Chef mit dem Angebot, dass er von der Wirksamkeit seiner Kündigung nicht überzeugt ist. Vor dem Arbeitsgericht lassen sich dann regelmäßig höhere Abfindungszahlungen heraushandeln.