

VERHALTENS- BEDINGTE KÜNDIGUNG

Leitfaden für Arbeitnehmer –
Wann darf der Arbeitgeber aufgrund von
Fehlverhalten kündigen?



ÜBERSICHT

TEIL 1: Arbeitsrechtliche Grundlagen

– Kündigung erhalten? Unternehmen Sie diese Schritte	4
– Kurz erklärt: Verhaltensbedingte Kündigung	5
– Allgemeiner Kündigungsschutz	6
– Übersicht Kündigungsarten	8
– Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung	10
– Abmahnung und Interessenabwägung	12
– Gründe für eine unwirksame Kündigung	14
– Gesetzliche Kündigungsfristen	16

TEIL 2: Rechtliche Möglichkeiten

– Möglichkeiten nach einer Kündigung	18
– Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage	19
– Kosten einer Kündigungsschutzklage	20
– Ablauf einer Kündigungsschutzklage	22
– Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23













TEIL 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen



KÜNDIGUNG ERHALTEN? UNTERNEHMEN SIE DIESE SCHRITTE

Eine Kündigung kommt meistens unerwartet – häufig ist man als Arbeitnehmer erstmal entsetzt, enttäuscht oder man hat Sorge, wie es weitergehen soll. Sie können natürlich die Kündigung annehmen und Ihre letzten Arbeitstage professionell zu Ende bringen. Um Ihre Ausgangssituation jedoch unter Umständen zu verbessern, können Sie gegen die Kündigung vorgehen – wichtig ist hierbei, schnell und überlegt zu handeln, da unbedingt Fristen eingehalten und möglicherweise rechtliche Schritte eingeleitet werden müssen.

-  Vermeiden Sie emotionale, unkontrollierte Reaktionen
-  Dokumentieren Sie den Erhalt der Kündigung
-  Prüfen Sie das Kündigungsschreiben sofort nach Erhalt
-  Unterschreiben Sie erstmal nichts
-  Melden Sie sich arbeitssuchend (Frist: 3 Werktage)!
-  Definieren Sie die nächsten Schritte
-  Erheben Sie Kündigungsschutzklage (Frist: 3 Wochen)!
-  Fordern Sie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an
-  Begeben Sie sich auf Jobsuche
-  Beenden Sie Ihre letzten Arbeitstage professionell



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Checkliste 1** Kündigung erhalten? Nächste Schritte



Ihre Experten
Kanzlei Althoff Arbeitsrecht

„Als Arbeitsrecht-Experten geben wir Ihnen in diesem Leitfaden praktische Hilfestellung und arbeitsrechtliche Grundlagen zur Überprüfung der Rechtswirksamkeit Ihrer Kündigung und zeigen Ihnen Ihre Möglichkeiten, gegen diese vorzugehen.“

KURZ ERKLÄRT: VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Wenn Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig gegen arbeitsvertraglich geregelte Haupt- und Nebenpflichten verstoßen, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis verhaltensbedingt kündigen. In vielen Fällen sind der Kündigung eine oder mehrere Abmahnungen vorausgegangen, da eine Kündigung immer nur das letzte Mittel sein darf – jedoch kann je nach Schwere der Vertragsverletzung auch direkt die Kündigung erteilt werden, wenn dem Arbeitgeber eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar ist.

Um eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam auszusprechen, hat der Gesetzgeber zum Schutz der Arbeitnehmer viele rechtliche Vorgaben und bestimmte Voraussetzungen definiert, die der Arbeitgeber zu beachten hat.

ALLGEMEINER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Allgemeine Kündigungsschutz schützt Arbeitnehmer davor, unbegründet oder willkürlich durch den Arbeitgeber gekündigt zu werden. Dieser benötigt grundsätzlich einen sozial gerechtfertigten und gesetzlichen Kündigungsgrund für eine wirksame Kündigung. Definiert werden diese im Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wonach einer der folgenden 3 Kündigungsgründe vorliegen muss:



BETRIEBSBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **darf**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



PERSONENBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **kann**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



VERHALTENSBEDINGTE GRÜNDE

der Arbeitnehmer **will**
seine Arbeitsleistung
nicht erbringen



VORAUSSETZUNG DES ALLGEMEINEN KÜNDIGUNGSSCHUTZES

*Der allgemeine Kündigungsschutz greift erst ab einer Beschäftigungsdauer im selben Betrieb von über 6 Monaten (Warte-/Probezeit) und nur bei Betrieben mit über 10 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern.**

In Kleinbetrieben (≤ 10 Mitarbeiter) gilt ein Mindest- oder besonderer Kündigungsschutz bei bestimmten Personengruppen.

* Wenn das Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.01.2004 bestand, liegt der Schwellenwert bei 5 Vollzeitarbeitnehmern.

Um die Größe eines Betriebes zu bestimmen, wird die „Anzahl“ der Arbeitnehmer anhand ihrer **wöchentlichen Arbeitszeit** berechnet (Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis, z. B. durch Mutterschutz/Elternzeit sind mitzurechnen, Auszubildende hingegen nicht):



Arbeitnehmer mit
mehr als 30 Std.



Arbeitnehmer mit
weniger als 30 Std.



Arbeitnehmer mit
weniger als 20 Std.



Wer fällt unter den Allgemeinen Kündigungsschutz?



ALLE ARBEITNEHMER

in Vollzeit, Teilzeit
oder mit Aushilfsjob (Minijob)



ALLE LEITENDEN ANGESTELLTEN

jedoch leichtere Beendigung
des Arbeitsverhältnisses bei
einer unwirksamen Kündigung
(durch Abfindung)

Auszubildende fallen nicht unter das Kündigungsschutzgesetz, da sie bereits durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) umfassend vor einer Kündigung geschützt sind!

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber nach § 626 BGB außerordentlich gekündigt wurden, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.

Sie können jedoch **innerhalb von 3 Wochen** mit einer Kündigungsschutzklage gegen Ihre außerordentliche Kündigung gerichtlich vorgehen.

ÜBERSICHT KÜNDIGUNGSARTEN

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sollte immer ein **wohlüberlegter Schritt** sein, da dies in der Regel einen gravierenden Einschnitt in den Alltag oder Betriebsablauf darstellt – egal ob Sie selber als Arbeitnehmer kündigen wollen oder Sie von Ihrem Arbeitgeber gekündigt werden. Trotzdem wird man in seinem Berufsleben fast immer mit Kündigungen konfrontiert werden.



DEFINITION KÜNDIGUNG

Als „einseitige“ und „empfangsbedürftige“ Willenserklärung hat die Kündigung das Ziel, ein bestehendes Vertragsverhältnis (fristgerecht) zu beenden – ohne Notwendigkeit einer Zustimmung der Gegenseite. Formelle Voraussetzungen und Vorschriften sorgen für die Rechtsgültigkeit einer Kündigung.



Bei Kündigungen unterscheidet man in unterschiedliche Formen und Arten.

Wenn Sie als Arbeitnehmer selber kündigen möchten, spricht man von einer **Eigenkündigung**. Dies können Sie ohne Angaben von Gründen, jedoch unter Einhaltung der vertraglich geregelten Kündigungsfrist tun.

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber gekündigt werden, spricht man von einer **Arbeitgeberkündigung**. Hierfür benötigt Ihr Vorgesetzter zwingende Gründe.

Bei der Arbeitgeberkündigung hat Ihr Vorgesetzter die Möglichkeit, Ihnen eine **ordentliche** oder **außerordentliche** Kündigung auszusprechen. Abhängig davon ist die Art und aus welchen Gründen gekündigt werden soll:

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- ✓ fristgemäße Kündigung nach § 622 BGB
- ✓ nur mit zulässigem Kündigungsgrund
- ✓ Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen
- ✓ betriebsbedingte Kündigung
- ✓ verhaltensbedingte Kündigung
- ✓ personenbedingte Kündigung (krankheitsbedingte Kündigung)

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- ✓ fristlos bzw. mit verkürzten Kündigungsfristen nach § 626 BGB aus wichtigem Grund
- ✓ Kündigungsschutz wird zum Teil außer Kraft gesetzt
- ✓ nur bei massivem Verstoß vertragsrechtlicher Pflichten oder Vertrauensverlust



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Formular 1** Muster Ordentliche Kündigung

GRÜNDE FÜR EINE VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Wenn Sie als Arbeitnehmer zum wiederholten Mal vorsätzlich und fahrlässig gegen arbeitsrechtliche Pflichten, die betriebliche Ordnung oder sogar gegen geltendes Recht verstoßen haben und Ihr Arbeitgeber Sie mehrmals auf das Fehlverhalten hingewiesen hat (z. B. durch eine Abmahnung), Sie jedoch Ihr Verhalten nicht ändern, kann der Arbeitgeber eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung aussprechen.

Drei Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung:

1.

Pflichtverletzung/Fehlverhalten

2.

Interessenkonflikt und -abwägung zugunsten des Arbeitgebers

3.

negative Prognose für die Zukunft (Wiederholungsgefahr)

Dabei ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Beweislast, das Fehlverhalten als **wichtigen Kündigungsgrund** vor Gericht beweisen zu können.



Zulässige Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung, z. B.:

- ✓ Arbeitsverweigerung
- ✓ Alkoholkonsum trotz Alkoholverbot
- ✓ Betrug, Unterschlagung
- ✓ Diebstahl
- ✓ Indiskretion
- ✓ Krankheitsandrohung bei Nichtgewährung von Urlaub
- ✓ Private Internet- und Handynutzung am Arbeitsplatz
- ✓ Rauchen trotz Rauchverbot
- ✓ Schwere Beleidigung von Kollegen/Vorgesetzten
- ✓ Sexuelle Belästigung
- ✓ Störung des Betriebsfriedens
- ✓ Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern/Arbeitgeber
- ✓ Unentschuldigtes Fehlen
- ✓ Unerlaubte Nebentätigkeit
- ✓ Urlaubsüberschreitungen
- ✓ Verstoß gegen Arbeitsschutz
- ✓ Vertragswidriges Verhalten
- ✓ Wiederholtes Zuspätkommen

ABMAHNUNG UND INTERESSENABWÄGUNG

Abhängig von der Schwere des Vergehens und Intensität des Fehlverhaltens muss abgewogen werden, ob dem Arbeitgeber unter diesen Umständen eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann. In den meisten Fällen sieht das Gesetz jedoch keine sofortige Kündigung vor. Der Arbeitgeber hat zunächst erstmal die Möglichkeit, den Arbeitnehmer abzumahnern.



Welche arbeitsrechtlichen Voraussetzungen gelten für eine Abmahnung?

1.

**Konkrete Beschreibung des abgemahnten Verhaltens
(inkl. Datum & Uhrzeit des Verstoßes)**

2.

Benennung des Fehlverhalten als konkrete Arbeitspflicht-Verletzung

3.

Aufforderung des Arbeitnehmers zur Unterlassung des Fehlverhaltens

4.

**Expliziter Hinweis auf Erteilung einer Kündigung
bei Wiederholung des Fehlverhaltens**

Eine Abmahnung ist erst dann entbehrlich, wenn die Schwere der Pflichtverletzung überwiegt (z. B. bei akuter Gefährdung, Straftaten).



HILFREICHE DOWNLOADS:

▶ **Formular 2** Muster Abmahnung



ERFORDERNIS EINER ABMAHNUNG

Eine Abmahnung muss immer, schriftlich oder mündlich, als „Warnung“ vorausgegangen sein, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sein Fehlverhalten zu ändern. Erst bei erneutem Pflichtverstoß kann der Arbeitgeber als „letzte Möglichkeit“ die Kündigung aussprechen.



Interessenabwägung: Weitere Maßnahmen vor einer Kündigung

Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, vor der Kündigung als **letztes Mittel** auch andere Maßnahmen in Betracht zu ziehen, also eine **Interessenabwägung** vorzunehmen. Dabei prüft der Arbeitgeber objektiv, ob er z. B. durch eine Versetzung des Mitarbeiters dessen problematisches Verhalten (z. B. bei dauerhaftem Streit mit einem anderen Mitarbeiter oder wenn er in seinem Arbeitsumfeld überfordert ist und weniger Arbeitsleistung bringt) entgegenwirken oder verhindern und somit eine drohende Kündigung abwehren kann.

WICHTIG ZU WISSEN:

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen eine verhaltensbedingte Kündigung erteilt, geht das Arbeitsamt automatisch von Ihrem Eigenverschulden des Arbeitsplatzverlustes aus. Dies führt zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes für eine Dauer von 12 Wochen.

GRÜNDE FÜR EINE UNWIRKSAME KÜNDIGUNG

Für eine Kündigung gelten **gesetzliche Vorgaben**, die als Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit vom Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Nichteinhaltung von tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften oder auch bereits kleine formale Fehler oder falsche Formulierungen können zur Unwirksamkeit führen und in einem Kündigungsschutzprozess angefochten werden.



Häufige Ursachen für die Unwirksamkeit einer Kündigung, z. B.:

- ✘ Die Kündigung erfolgt nicht in Schriftform (§ 623 BGB)
- ✘ Die Kündigung ist nicht als Original zugegangen
- ✘ Die Kündigung wurde nicht eigenhändig vom Arbeitgeber/Befugten unterschrieben
- ✘ Die Kündigung wurde durch eine unbefugte Person erteilt
- ✘ Für eine ordentliche (§ 1 Abs. 2 KSchG) oder außerordentliche Kündigung liegt kein ausreichender Kündigungsgrund vor
- ✘ Der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Kriterien nicht berücksichtigt – somit ist die Sozialauswahl fehlerhaft (z. B. bei Kündigung eines langjährigen Mitarbeiters mit zwei schulpflichtigen Kindern, trotz eines jüngeren Kollegen ohne Kinder und mit kürzerer Betriebszugehörigkeit)
- ✘ Ein bestehender Betriebsrat wurde nicht (ordnungsgemäß) angehört (§ 102 Abs. 1 BetrVG)
- ✘ Der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (Schwangere, schwerbehinderte Arbeitnehmer, Betriebsratsmitglieder, Azubis) wurde missachtet

- ✘ Ein offener, anderer Arbeitsplatz oder Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen wurden vor der Kündigung nicht als Alternative angeboten
- ✘ Es wurde eine falsche Kündigungsfrist berechnet
- ✘ Bei einer verhaltensbedingten oder fristlosen Kündigung hat der Arbeitgeber nicht vorher abgemahnt
- ✘ Es wurden falsche Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung angegeben (z. B. bei vermehrten Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, wo der Grund jedoch nicht im steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers liegt, sondern in der Person)

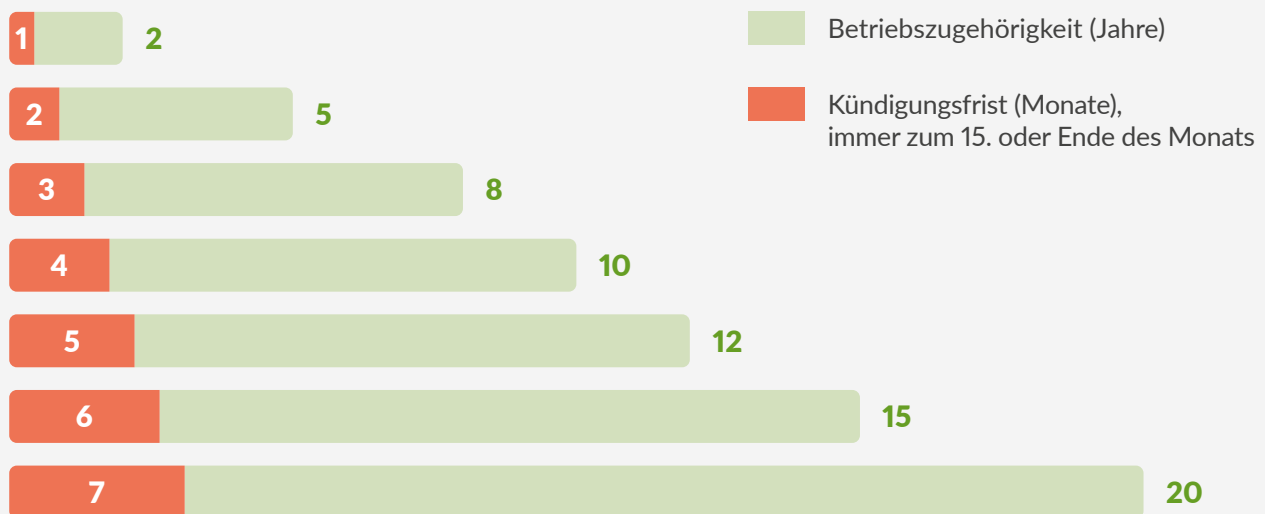
Sollte das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erachten, muss das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen wie vor Ausspruch der Kündigung fortgeführt werden. Sie haben grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung, in manchen Fällen jedoch bietet der Arbeitgeber eine Abfindung an, dessen Höhe aber Verhandlungssache ist.

GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Für den Arbeitgeber regelt das Gesetz andere Kündigungsfristen als für Sie als Arbeitnehmer. Generell gilt: Die Kündigungsfrist läuft unmittelbar ab dem Tag, wo Sie Ihre Kündigung persönlich erhalten haben. Wenn Sie die Kündigung per Post erhalten haben, gilt sie als zugestellt, wenn sie in Ihrem Briefkasten abgelegt wird. Notieren Sie unbedingt immer das Datum des Kündigungserhalts!

Wonach richtet sich die Länge der gesetzlichen Kündigungsfrist?

Je länger Sie als Arbeitnehmer in einem Betrieb angestellt sind, desto länger ist auch die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 BGB Abs. 2). Daraus ergeben sich folgende Fristen:



In der Probezeit (0 - 6 Monate) kann Sie der Arbeitgeber täglich mit einer Frist von 2 Wochen kündigen. Sollten Sie nach der Probezeit innerhalb von 2 Jahren gekündigt werden, gilt eine Frist von 4 Wochen, zum 15. oder zum Ende des Monats.



Besonderheiten und Ausnahmen

Eine abweichende Kündigungsfrist, die in einem **Arbeits- oder Tarifvertrag** definiert ist, steht über der gesetzlichen Kündigungsfrist. Diese darf jedoch nicht länger sein als die Frist für Arbeitgeber.

Sind Sie in einem **Kleinbetrieb** beschäftigt, fallen Sie nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Hier kann Sie der Arbeitgeber auch mit einer kürzeren oder längeren Kündigungsfrist entlassen.

TEIL 2

Rechtliche Möglichkeiten



MÖGLICHKEITEN NACH EINER KÜNDIGUNG

Nicht jede Kündigung ist gerechtfertigt oder rechtswirksam, z. B. wenn der Arbeitgeber aus ungerechtfertigten Gründen kündigt oder nicht alle Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung erfüllt werden. Es gibt grundsätzlich mehrere Möglichkeiten, auf eine Kündigung zu reagieren:



1.

KÜNDIGUNG AKZEPTIEREN

Eigenes Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. wegen angespanntem Arbeitsverhältnis)



2.

ANWALT EINSCHALTEN

Dieser prüft die Möglichkeiten einer Kündigungsschutzklage, Abfindung oder eines Aufhebungsvertrags



3.

AUSSERGERICHTLICHE EINIGUNG

Differenzen werden im direkten Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt und ausgeräumt



4.

KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE ERHEBEN

Sie gehen gegen die Kündigung vor und klagen vor Gericht (kein Anwaltszwang in 1. Instanz)

MÖGLICHKEIT EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

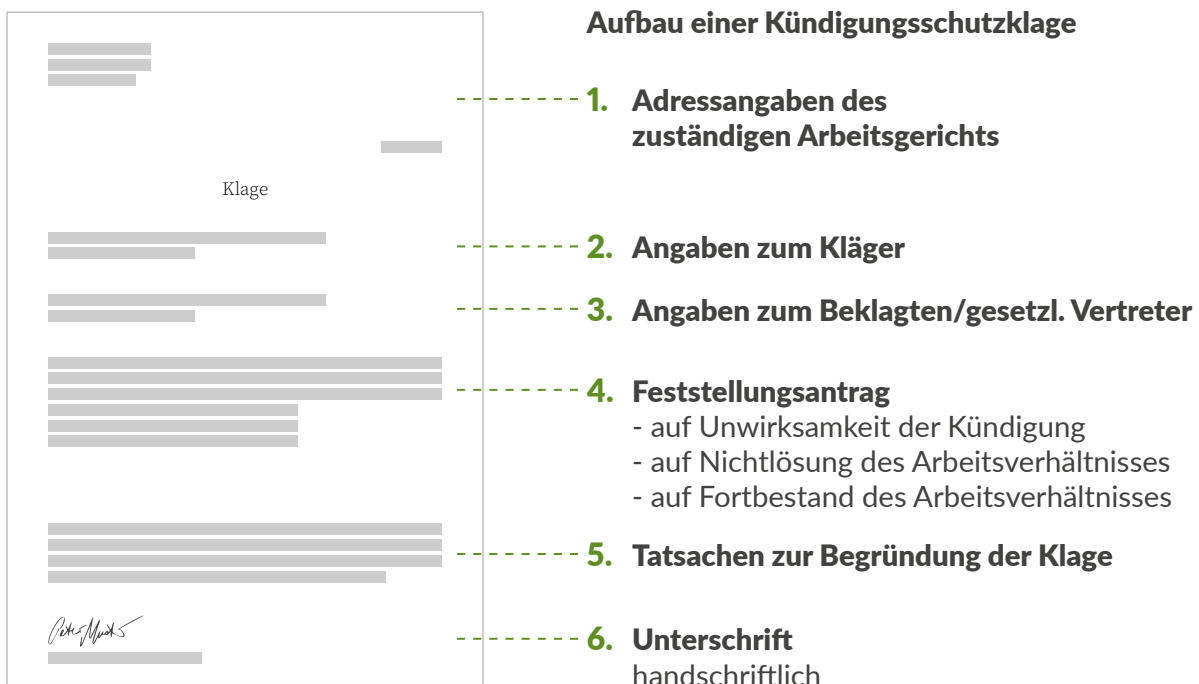
Mit einer **Kündigungsschutzklage** beim zuständigen Arbeitsgericht kann die Rechtmäßigkeit einer Kündigung gerichtlich überprüft werden lassen. Sie können selber Klage einreichen (kein Anwaltszwang in 1. Instanz) oder einen Rechtsanwalt einschalten, der Ihre Rechtsposition prüft und meist deutlich verbessern kann, da der Arbeitgeber viele formelle und inhaltliche Vorgaben zu beachten hat, die fehleranfällig sein können.

Zudem lässt sich mit einer Klage meist auch die zwölfwöchige Sperrzeit beim Arbeitsamt umgehen.



3-WOCHEN-FRIST FÜR KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Nach Erhalt der Kündigung muss die Klage innerhalb von drei Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht eingehen – sonst wird die Kündigung automatisch rechtswirksam (§ 7 KschG).



KOSTEN EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Wenn Sie mit einer Kündigungsschutzklage gegen Ihre Kündigung vorgehen und Sie sich Rechtsbeistand suchen, kommen unterschiedliche Kosten auf Sie zu, die Sie bei Ihren Überlegungen berücksichtigen sollten.

Wie hoch die genauen Kosten sind lässt sich nur dann bestimmen, wenn der Streitwert im Kündigungsschutzprozess feststeht. Das Gericht legt diesen erst nach Abschluss des Verfahrens fest (in der Regel in Höhe von **3 Brutto-Monatsgehältern**).

Bei einer Kündigungsschutzklage gibt es zwei Arten von Kosten:



ANWALTSKOSTEN (kein Anwaltszwang!)

- ✓ in der Regel geregelt über das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
 - ✓ trägt jede Partei selbst
(in der 1. Instanz)
 - ✓ abhängig vom Streitwert
(Höhe: 3 Brutto-Monatsgehälter)
- + Verfahrensgebühr
(bei Erhebung einer Klage)
- + Terminsgebühr
(bei Wahrnehmung eines Gerichtstermins)
- + Einigungsgebühr
(Aufschlag bei Vergleich)



GERICHTSKOSTEN

- ✓ definiert durch das Gerichtskostengesetz
 - ✓ werden durch die unterliegende Partei getragen
 - ✓ abhängig vom Streitwert
(Höhe: 3 Brutto-Monatsgehälter)
- + Gerichtsgebühr



BESONDERHEIT VERGLEICH

In einem Kündigungsschutzprozess ist das Arbeitsgericht grundsätzlich daran interessiert, den Prozess durch einen Vergleich gütlich zu beenden. Wenn dieser zustande kommt, entfallen die gesamten Gerichtskosten.

Vorteile für Rechtsschutzversicherte & Gewerkschaftsmitglieder

Im Optimalfall haben Sie eine **Arbeitsrechtsschutzversicherung** abgeschlossen, die in der Regel alle anfallenden Kosten einer Kündigungsschutzklage übernimmt (Selbstbeteiligung beachten!). Damit der Schutz greift haben die meisten Versicherungen nach Abschluss eine Wartezeit von bis zu 6 Monaten.

Wenn Sie **Mitglied in einer Gewerkschaft** sind, können Sie meist auf einen gewerkschaftseigenen Rechtsanwalt zurückgreifen, der Sie als Arbeitnehmer gerichtlich oder außergerichtlich vertritt und für den keine Kosten anfallen.

ABLAUF EINER KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

Mit Einreichen einer **Kündigungsschutzklage** beim zuständigen Arbeitsgericht beginnt der **Kündigungsschutzprozess**. Dieser läuft immer nach einer bestimmten Reihenfolge ab und kann wenige Wochen oder aber auch je nach Einigung mehrere Monate in Anspruch nehmen kann. Beendet wird der Prozess entweder mit einem **Urteil** oder einem **Vergleich**.

1.

Klage fristgerecht einreichen

innerhalb von 3 Wochen nach Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht

2.

Klagezustellung beim Arbeitgeber

dieser erhält eine beglaubigte Abschrift

3.

Gütetermin am Arbeitsgericht

Verhandlung über Abfindung oder Vergleich

4.

Kammertermin am Arbeitsgericht

Erneute Verhandlung für einen Vergleich

5.

Aufnahme von Beweisen

Prüfung der Belege und Beweise, ggf. Zeugenbefragung

6.

Urteil/Zweiter Kammertermin

Entscheidung über Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung



HILFREICHE DOWNLOADS:

- ▶ **Formular 4** Muster Kündigungsschutzklage

ABFINDUNG BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Die Abfindung ist ein **finanzieller Ausgleich** nach der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und soll den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigen. Auch wenn bei vielen Kündigungsschutzklagen ein

Vergleich angestrebt wird, der häufig durch Zahlung einer **Abfindung** endet – einen gesetzlichen Anspruch gibt es, bis auf wenige Ausnahmen, nicht.



Bei folgenden Abfindungsregelungen kann sich ein Anspruch auf eine Abfindung ergeben:

- ✓ bei Anwendung eines Sozialplans/ Interessenausgleich
- ✓ nach § 1a KSchG
- ✓ durch Vergleich vor Gericht
- ✓ im Rahmen einer Betriebsvereinbarung/ eines Arbeits- oder Tarifvertrags
- ✓ nach §§ 9, 10 KSchG (Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil)
- ✓ in einem Aufhebungsvertrag

Die Höhe einer Abfindung ist Verhandlungssache und richtet sich häufig nach den Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage. Grundsätzlich gibt es einen Richtwert, der sich in der Praxis etabliert hat:

$$0,5 \text{ Brutto-Monatslohn} \times \text{Anzahl Beschäftigungsjahre} = \text{Abfindungshöhe}$$






Im Arbeitsrecht zu Hause.

Herausgeber:

ALTHOFF ARBEITSRECHT
Lüttringhauser Straße 9
42897 Remscheid

Tel.: 02191 842484-0
Fax: 02191 842484-99
info@arbeitsrecht-althoff.de

 althoffarbeitsrecht
 althoffarbeitsrecht
 Althoff Arbeitsrecht