



ARBEITSRECHT – BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt in der Regel entweder durch die von einer Vertragspartei einseitig ausgesprochene Kündigung oder durch eine einvernehmliche Vereinbarung beider Vertragspartner (Aufhebungsvertrag). Im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind insbesondere Fragen zu den Kündigungsfristen und zum Kündigungsschutz von Bedeutung.

▪ KÜNDIGUNGSFRISTEN

Ein Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB – sog. ordentliche Kündigung). Hat das Arbeitsverhältnis zwei Jahre und länger bestanden, so kann der Arbeitgeber nur noch zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Zudem verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber mit der Dauer der Beschäftigung (§ 622 Abs. 2 BGB). Hat das Arbeitsverhältnis

- zwei Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist einen Monat,
 - nach fünf Jahren zwei Monate,
 - nach acht Jahren drei Monate,
 - nach zehn Jahren vier Monate,
 - nach zwölf Jahren fünf Monate,
 - nach fünfzehn Jahren sechs Monate und
 - nach zwanzig Jahren sieben Monate;
- jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Bestimmte Endtermine sind gesetzlich nicht vorgesehen.

Einzelvertraglich dürfen längere Kündigungsfristen als die in § 622 BGB genannten vereinbart werden. Die Vereinbarung einer kürzeren Frist als die Grundfrist aus § 622 Abs. 1 BGB (vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats) ist zulässig, wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe für nicht länger als drei Monate eingestellt wird. Von dem Beendigungszeitpunkt nach § 622 Abs. 1 BGB zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats kann nur abgewichen werden, wenn das Architekturbüro in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschritten wird. Die zur Berufsausbildung Beschäftigten werden bei der Ermittlung der Anzahl der Arbeitnehmer nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind wie folgt zu berücksichtigen:

- bei nicht mehr als 20 Stunden Wochenarbeitszeit mit 0,5 und
- bei nicht mehr als 30 Stunden Wochenarbeitszeit mit 0,75.

In jedem Fall einer abweichenden Regelung von den gesetzlichen Fristen gilt, dass für die Kündigung durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.



▪ **FORM UND ZUGANG DER KÜNDIGUNG**

Für die Kündigung ist gemäß § 623 BGB zwingend die Schriftform vorgesehen. Eine mündliche Kündigung ist unwirksam.

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie wird daher erst mit ihrem Zugang wirksam. Eine Kündigungserklärung gilt als zugegangen, wenn sie in den Machtbereich bzw. in die Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und der Empfänger unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit hat, von der Kündigung Kenntnis zu nehmen. Es ist ausreichend, wenn die Möglichkeit zur Kenntnisnahme besteht. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Daher gilt die Kündigungserklärung z.B. auch dann als zugegangen, wenn das Kündigungsschreiben zu einer üblichen Zeit in den Briefkasten des Arbeitnehmers gelangt ist. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sogar in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer sich im Urlaub befindet und der Arbeitgeber von dieser Tatsache Kenntnis besitzt.

Der Zugang der Kündigungserklärung ist ein häufiger Streitpunkt in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Grundsätzlich hat der Kündigende den Zugang nachzuweisen. Es wird daher dringend empfohlen, den Nachweis durch Einwurfeinschreiben oder direkte Übergabe des Kündigungsschreibens mit Empfangsbestätigung zu sichern.

▪ **SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ**

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist grundsätzlich unzulässig (§ 17 MuSchG). Ein Kündigungsverbot besteht auch während der Elternzeit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin (§ 18 BEEG). Ausnahmen sind nur in eng umgrenzten Fällen und auch nur mit Zustimmung des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes möglich. Die Kündigung eines Schwerbehinderten bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat (§§ 168 ff. SGB IX). Diese Sonderkündigungsschutzrechte gelten unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer.

▪ **KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ**

Sofern das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet, ist es zur Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung erforderlich, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG dann, wenn sie durch in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Bereich entgegenstehen, bedingt ist.



Anwendungsbereich

Das KSchG ist nur für Architekturbüros anwendbar, die mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31.12.2003 begonnen haben, gilt noch eine Grenze von mehr als fünf Arbeitnehmern. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten werden Auszubildende nicht berücksichtigt. Teilzeitkräfte finden nach dem oben aufgeführten Berechnungsmodell Berücksichtigung. Darüber hinaus ist erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb ohne Unterbrechung mehr als 6 Monate bestanden hat.

Die personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung ergeben sich die die Kündigung rechtfertigenden Umstände aus der Person des Arbeitnehmers selbst. Im Unterschied zur verhaltensbedingten Kündigung ist der Arbeitnehmer unverschuldet nicht in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen. Dieser Kündigungsgrund umfasst alle persönlichen Eigenschaften und Verhältnisse des Arbeitnehmers, insbesondere mangelnde Kenntnisse, unzureichende Fähigkeiten oder krankheitsbedingte Leistungsdefizite.

Im Rahmen der Kündigung hat eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung des Arbeitsplatzes und denen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattzufinden. Vor dem Ausspruch einer personenbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber zudem Versetzungsmöglichkeiten an einen leistungsgerechten Arbeitsplatz sowie zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu prüfen.

Die verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer durch ein ihm zurechenbares Verhalten die berechtigten Interessen des Arbeitgebers negativ beeinträchtigt hat. Dabei muss unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung insgesamt als billigenswert und angemessen erscheinen.

Im Rahmen der Interessenabwägung sind insbesondere folgende Kriterien relevant:

- auf Seiten des Arbeitgebers:
Art und Umfang der betrieblichen Störung, Auswirkungen auf die Arbeits- und Betriebsdisziplin, Schädigung des Ansehens des Arbeitgebers, Gefährdung von Arbeitskollegen und Dritten, Wiederholungsfahr, Eintritt eines Vermögensschadens
- auf Seiten des Arbeitnehmers:
Art, Schwere und Häufigkeit des Fehlverhaltens, Ursache der Pflichtverletzung, Mitverschulden des Arbeitgebers, bisheriges Verhalten des Arbeitnehmers, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter des Arbeitnehmers, soziale Folgen der Kündigung für den Arbeitnehmer

In der Regel rechtfertigt eine einmalige Pflichtverletzung noch keine verhaltensbedingte Kündigung. Üblicherweise bedarf es zunächst einer Abmahnung durch den Arbeitgeber. Erst im Wiederholungsfall ist die verhaltensbedingte Kündigung zulässig. Eine Abmahnung kann jedoch entbehrlich sein, wenn eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung begangen wurde (z. B. Diebstahl an Sachen des Arbeitgebers/grobe Beleidigungen).



Inhaltlich muss die Abmahnung das Fehlverhalten hinreichend konkret bezeichnen und dem Arbeitnehmer verdeutlichen, dass der Arbeitgeber im Wiederholungsfall rechtliche Konsequenzen aus dem Verhalten ziehen wird (Hinweis- und Warnfunktion).

Zur Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung können – nach Durchführung der oben dargestellten Abwägung – beispielsweise folgende Pflichtverletzungen in Betracht kommen:

- unterlassene Mitteilung/Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung im Falle der Arbeitsunfähigkeit
- Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot
- Verweigerung der Aushändigung erforderlicher Arbeitspapiere
- Beleidigungen
- strafbares Verhalten im Betrieb
- eigenmächtige Urlaubsverlängerung
- Ausübung einer unerlaubten Konkurrenztaetigkeit.

Die betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung als ordentliche Kündigung ist nur dann zulässig, wenn

- dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung bedingen,
- kein anderer, gleichwertiger freier Arbeitsplatz vorhanden ist,
- auch kein anderer, nicht gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden ist oder der Arbeitnehmer die Annahme eines derartigen Arbeitsplatzes verweigert hat und
- die Sozialauswahl ordnungsgemäß vorgenommen wurde.

Dringende betriebliche Erfordernisse

Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Die Erfordernisse müssen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorliegen.

Betriebliche Erfordernisse, die eine Kündigung bedingen, können sich aus innerbetrieblichen Umständen und außerbetrieblichen Gründen ergeben. Innerbetriebliche Umstände wären z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, Outsourcing. Außerbetriebliche Gründe liegen etwa bei Auftragsmangel oder Umsatzrückgang vor.

Innerbetriebliche Umstände können unmittelbar eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Außerbetriebliche Umstände hingegen bedürfen erst noch einer Umsetzung durch eine gestaltende unternehmerische Entscheidung, das heißt sie können erst dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sie der Arbeitgeber zum Anlass nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird.

Die betrieblichen Erfordernisse müssen dringend sein und die Kündigung unvermeidbar machen. Hiervon ist dann auszugehen, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Der Arbeitgeber muss also stets prüfen, ob die Kündigung nicht durch andere Maßnahmen vermieden werden kann.



Im Prozess trägt grundsätzlich der Arbeitgeber für das Vorliegen der betriebsbedingten Gründe die Darlegungs- und Beweislast. Stützt der Arbeitgeber seine Kündigung auf Umsatzrückgang oder Auftragsmangel, so muss er die Entwicklung der Umsatzzahlen oder der Auftragslage und deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz im Einzelnen darlegen. Bei einer Kündigung aufgrund innerbetrieblicher Umstände muss dargelegt werden, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen angeordnet worden sind und wie sich diese Maßnahmen auf den konkreten Arbeitsplatz auswirken.

Die unternehmerische Entscheidung prüft das Arbeitsgericht nur im begrenzten Umfang. Die Entscheidung wird nicht auf ihre Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit hin überprüft, sondern nur darauf hin, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (sog. Missbrauchskontrolle).

Fehlen eines anderen gleichwertigen freien Arbeitsplatzes

Die Beendigungskündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn eine anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers in demselben Betrieb an einem gleichwertigen freien Arbeitsplatz nicht möglich ist. Frei ist ein Arbeitsplatz u. a. auch dann, wenn bereits im Zeitpunkt der Kündigung feststeht, dass die Stelle in absehbarer Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist frei wird und die Überbrückungszeit dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Fehlen eines anderen nicht gleichwertigen freien Arbeitsplatzes

Der Betrieb muss dem betroffenen Arbeitnehmer auch einen »minderen« freien Arbeitsplatz anbieten, wenn die Annahme der Stelle für beide Parteien zumutbar ist. Bei der Zumutbarkeit ist insbesondere zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer über die objektiv erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Besetzung der Stelle verfügt und sie auch nach dem sozialen und wirtschaftlichen Status für den Betroffenen in Betracht kommt. Unzumutbar ist die Annahme einer Tätigkeit mit erheblich geringerer Qualifikation und entsprechend niedrigerer Vergütung.

Soziale Auswahl

Ist aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt worden, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt und damit rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber bei der Ermittlung des zu kündigenden Arbeitnehmers eine falsche Sozialauswahl durchgeführt hat. Die Sozialauswahl hat unter Berücksichtigung der Kriterien

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltspflichten und
- eine eventuelle Schwerbehinderung

unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern stattzufinden. Es ist also dem Arbeitnehmer zu kündigen, der am wenigsten sozial schutzwürdig ist. Die vier Kriterien stehen gleichrangig nebeneinander. Weitere Sozialgesichtspunkte sind nicht berücksichtigungsfähig. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

Vergleichbarer Personenkreis

a) Vergleichbare Tätigkeit

In die soziale Auswahl sind nur diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, deren Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind. Dies setzt eine Austauschbarkeit voraus, welche sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen richtet. Der Vergleichbarkeit steht eine kurze Einarbeitungszeit nicht entgegen. Sofern es keinen vergleichbaren Arbeitnehmer gibt, entfällt die soziale Auswahl.



b) Dauer der Beschäftigung

Nicht einzubeziehen sind Arbeitnehmer, die in dem Büro nicht länger als sechs Monate beschäftigt sind. Da diese noch keinen Kündigungsschutz genießen, ist ihnen, sofern sie eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, zuerst zu kündigen. Wird ein Auszubildender, etwa ein Bauzeichner, übernommen, dann muss die Ausbildungszeit angerechnet werden mit der Folge, dass dieser sofort Kündigungsschutz genießt.

c) Ordentlich unkündbare Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, denen aufgrund einer gesetzlichen (MuSchG, BEEG) oder vertraglichen Regelung nicht ordentlich gekündigt werden kann, sind nicht mit in die Sozialauswahl einzubeziehen.

d) Berechtigtes betriebliches Interesse

Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes.

Hat der Arbeitgeber die für die Sozialauswahl maßgeblichen Gründe dargelegt, muss der Arbeitnehmer die Tatsachen beweisen, die dazu führen, dass die Kündigung wegen einer fehlerhaften Anwendung der Auswahlkriterien als sozial ungerechtfertigt anzusehen ist.

▪ **ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG**

Nicht selten will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gar nicht komplett entlassen, sondern nur die bisherigen Konditionen des Arbeitsverhältnisses zu Lasten des Arbeitnehmers verändern – beispielsweise den vertraglichen Urlaubsanspruch oder das Gehalt kürzen oder die Arbeitszeit einseitig verlängern. In solchen Fällen liegt juristisch eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses vor, verbunden mit dem Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu schlechteren Konditionen (sog. Änderungskündigung). Dabei ist die Kündigung im Grundsatz nach den gleichen Regeln zu beurteilen, wie sie bereits zuvor zur Beendigungskündigung dargestellt wurden.

Es ist jedoch folgende Besonderheit zu berücksichtigen: Lehnt der Arbeitnehmer das neue Angebot ab und stellt sich die Kündigung als rechtmäßig heraus, verliert der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz vollends. Will der Arbeitnehmer nicht riskieren, das neue Angebot zu verlieren, aber die Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses auch nicht hinnehmen, so muss er das neue Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären und ebenfalls innerhalb dieser Frist Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 4 KSchG). Erhebt der Arbeitnehmer im Fall der Änderungskündigung eine Kündigungsschutzklage, so wird die Klage auf die Feststellung gerichtet, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist.



▪ ANRUFUNG DES ARBEITSGERICHTS (KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE)

Fristen

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist (§ 4 KSchG – Weiterbeschäftigungsanspruch). Seit dem 01.01.2004 sind auch alle sonstigen Klagen, mit denen die Unwirksamkeit einer Kündigung festgestellt werden soll (z. B. wegen Nichtbeachtung der Schriftform), innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht zu erheben.

In den Fällen, in denen die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf (vgl. Sonderkündigungsschutz), läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

Wurde die Klagfrist versäumt, so ist auf Antrag des Arbeitnehmers die Klage in den Fällen nachträglich zuzulassen, in denen der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage rechtzeitig zu erheben. Dieser Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden. Die Rechtsprechung handhabt die Regelungen zur Wiedereinsetzung sehr restriktiv, so dass dem Arbeitnehmer die Beachtung der 3-Wochen-Frist dringend anzuraten ist.

Hat der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen Gründen als der mangelnden sozialen Rechtfertigung die Unwirksamkeit der Kündigung im Klageweg geltend gemacht, so kann er noch bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz die Unwirksamkeit der Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz (fehlende soziale Rechtfertigung) nachträglich geltend machen. Auf diese Möglichkeit macht das Arbeitsgericht den Arbeitnehmer im Regelfall aufmerksam.

Wirksamwerden der Kündigung

Eine Kündigung gilt als von Anfang an rechtswirksam, wenn sie nicht rechtzeitig gerichtlich angefochten wird. Im Fall der Änderungskündigung führt der Fristablauf zum Erlöschen des Vorbehalts.

Abfindung

Viele Arbeitnehmer unterliegen der Fehlvorstellung, ihnen stehe bei einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung zu. Diese Einschätzung ist falsch – einen allgemeinen Abfindungsanspruch gibt es nicht. Hieraus folgt, dass im Falle einer berechtigten Kündigung durch den Arbeitgeber keine Abfindung gezahlt werden muss. Auch aus einer unberechtigten Kündigung resultiert kein unmittelbarer Anspruch auf eine Abfindung.

Grundsätzlich ist die Kündigungsschutzklage darauf gerichtet, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erzwingen. Häufig wird die Beziehung zwischen den Vertragsparteien durch den Kündigungsfall allerdings so schwer belastet, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für zumindest eine Seite unzumutbar wäre. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist, so löst das Gericht



das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers auf und setzt eine angemessene Abfindung zu Lasten des Arbeitgebers fest. Die gleiche Entscheidung trifft das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers, wenn keine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erwarten ist.

Bei der Bemessung der Abfindung sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (z. B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers). Das Höchstmaß beträgt grundsätzlich zwölf Monatsgehälter. Für ältere Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer kann sich die Abfindung auf bis zu 18 Monatsgehälter erhöhen. Als – nicht allseitig anerkannte – Faustregel kann von einem Monatsgehalt pro zwei Jahren der Betriebszugehörigkeit ausgegangen werden.

Seit dem 01.01.2004 kann der Arbeitgeber bereits mit der Kündigung aus betrieblichen Gründen das Angebot zur Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unterbreiten. Der Arbeitnehmer kann dieses Angebot durch verstreichen lassen der Kündigungsfrist annehmen.

Neues Arbeitsverhältnis

Hat der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit einen neuen Arbeitsplatz angenommen, so kann er binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils, mit welchem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses festgestellt worden ist, gegenüber dem alten Arbeitgeber erklären, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigere. Mit Zugang dieser Erklärung erlischt dann das alte Arbeitsverhältnis.

▪ BETRIEBSRAT

Besteht ein Betriebsrat, so gelten teilweise abweichende bzw. weitergehende Regelungen, von deren Darstellung jedoch abgesehen wird, da Architekturbüros hiervon in der Regel nicht betroffen sind. An dieser Stelle sei nur auf die zwingende, ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 BetrVG vor Aussprache einer Kündigung hinzuweisen.

▪ AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung, das heißt einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund, bleibt von den Vorschriften des KSchG unberührt. Die außerordentliche Kündigung ist nur dann zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (z. B. bei Diebstahl durch den Arbeitnehmer im Betrieb).

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt erfolgen, an dem der Kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Eine gegen eine außerordentliche Kündigung gerichtete Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht erhoben werden.



▪ AUFHEBUNGSVERTRAG

Die bisher erörterte Kündigung stellt eine einseitige Erklärung einer Vertragspartei zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar. Daneben besteht die Möglichkeit der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag. Der Aufhebungsvertrag bedarf zwingend der Schriftform. Mündliche Aufhebungsvereinbarungen sind unwirksam (§ 623 BGB).

Inhalte einer Aufhebungsvereinbarung:

Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte in die Aufhebungsvereinbarung aufgenommen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine rückwirkende Aufhebung nicht möglich ist. Des Weiteren sollte geregelt werden, ob der Arbeitnehmer bis zum Beendigungszeitpunkt von der Arbeitsleistung (ohne oder unter Fortzahlung der Vergütung) freigestellt wird. Empfehlenswert ist zudem eine Regelung über die Behandlung des noch ausstehenden Urlaubs. Möglich ist hierbei die Gewährung des Resturlaubs bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses. Alternativ kann eine finanzielle Abgeltung vereinbart werden. Auch die Regelung über die Erteilung eines Arbeitszeugnisses kann in den Aufhebungsvertrag aufgenommen werden. Gleiches gilt für die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes.

Kernpunkt des Aufhebungsvertrages ist in der Regel die Abrede über die Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes. Es ist sehr verbreitet, ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu gewähren. Diese unverbindliche Faustformel bedarf in besonderen Fällen (z. B. finanzielle Lage des Betriebes) der Modifikation. Bei der Bemessung der Abfindung sollten zudem die steuerlichen Freibeträge sowie die Anrechnung auf ein eventuell zu beantragendes Arbeitslosengeld beachtet werden. Zu empfehlen ist zudem eine Regelung über die Auszahlungsmodalitäten.

Häufig werden in Aufhebungsverträge sogenannte Ausgleichsklauseln bzw. Verzichtserklärungen aufgenommen. Derartige Klauseln haben zum Inhalt, dass mit der Erfüllung der Vereinbarung sämtliche gegenseitigen Ansprüche der Vertragsparteien ausgeglichen sind. Im Umgang mit derartigen Klauseln ist äußerste Vorsicht geboten. Durch sie werden in der Regel auch Ansprüche ausgeschlossen, die die Vertragsparteien vergessen haben oder die erst nach Abschluss des Aufhebungsvertrages bekannt geworden sind.

Durch den Aufhebungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt beendet. Durch den einvernehmlichen Charakter des Aufhebungsvertrages kommt es beim Arbeitslosengeld häufig zur Verhängung von Sperrzeiten. Gemäß § 159 SGB III kann das Arbeitslosengeld bis zu 12 Wochen gesperrt werden, wenn der Arbeitnehmer durch ein eigenes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses beigetragen hat. Lediglich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für dieses Verhalten ist von der Verhängung einer Sperrzeit abzusehen. Tritt der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Aufhebungsvertrages nicht unmittelbar eine neue Arbeitsstelle an, so sollte die voraussichtliche Verhängung der Sperrzeit mit in die Höhe der Abfindung einkalkuliert werden.



▪ **ZEUGNIS**

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses über das Arbeitsverhältnis und dessen Dauer. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber das Zeugnis auf die Leistung und Führung zu erstrecken, wobei die Bewertung wohlwollend – ohne herabsetzende, abfällige Inhalte – zu erfolgen hat.

RA Markus Prause
Architektenkammer Niedersachsen

Stand: 03/2019