

# Von der Kündigung zur Abfindung

Für gekündigte Arbeitnehmer  
und solche, die es werden können oder wollen.



Dr. Paul Anton Andreotti

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort, Einleitung, Zweck des Buches

1. Wann sollte man sich als Arbeitnehmer mit dem Thema Kündigung und Abfindung beschäftigen?
  - 1.1. Sie wurden (fristlos) gekündigt. Das müssen Sie jetzt tun
  - 1.2. Der Arbeitgeber droht mit Kündigung. Das müssen Sie jetzt tun
  - 1.3. Sofort neuen Job suchen oder Abfindungspoker auf die harte Tour?
    - 1.3.1. Das Paradoxon der Abfindung
2. Welche Kündigungen gibt es?
  - 2.1. Personenbedingte Kündigungsgründe
  - 2.2. Verhaltensbedingte Kündigungsgründe
    - 2.2.1. Die Abmahnung
    - 2.2.2. Die Verdachtskündigung
    - 2.2.3. Die außerordentliche Kündigung
  - 2.3. Betriebsbedingte Kündigungsgründe
3. Ablauf einer Kündigungsschutzklage. Das steht Ihnen bevor
  - 3.1. Sie legen umgehend **Kündigungsschutzklage** ein
  - 3.2. Ca.6 Wochen später folgt der **Gütetermin** vor dem Arbeitsgericht

3.3. Ca.6 Monate später folgt der **Kammertermin (1. Instanz)**

3.4. Ca. 6-12 Monate später folgt möglicherweise ein **zweiter Kammertermin** vor dem Arbeitsgericht (**1. Instanz**)

3.5. Ca. 6-12 Monate später folgt die **Berufung** vor dem Landesarbeitsgericht (**2. Instanz**)

3.6. Urteil vom Landesarbeitsgericht

4. Weitere Anträge in der Kündigungsschutzklage
  - 4.1. Der Schleppnetzantrag
  - 4.2. Der Weiterbeschäftigungsantrag
  - 4.3. Die Forderung der Vergütung
  - 4.4. Klage auf ein Zeugnis
5. Schriftsätze
6. Der Aufhebungsvertrag
  - 6.1. Die einvernehmliche Vertragsänderung
  - 6.2. Die Änderungskündigung
7. Der Annahmeverzug
8. Finanzielle Folgen einer Kündigung für den Arbeitnehmer
  - 8.1. Nichtfinanzielle Folgen einer Kündigung für den Arbeitnehmer
9. Der eigene Anwalt
  - 9.1. Woran erkennt man einen guten Anwalt?
  - 9.2. Der richtige Umgang mit dem eigenen Anwalt
10. Der Betriebsrat
11. Umgang mit dem Gericht
12. Umgang mit der Arbeitsagentur

## 13. Mobbing

### 13.1. Mobbingtagebuch

## 14. Mögliche Fehler und Taktiken der Gegenseite

## 15. Mögliche eigene Fehler und Taktiken

## 16. Schlusswort

## **Vorwort / Einleitung / Zweck des Buches**

Das deutsche Arbeitsrecht sei arbeitnehmerfreundlich, sagt man häufig. Ich neige dazu, dieser Aussage zuzustimmen. Gleichwohl gewinnen Arbeitnehmer nur in sehr seltenen Fällen Kündigungsschutzklagen. Die weit überwiegende Zahl der Kündigungsschutzklagen endet mit Vergleichen bzw. Abfindungszahlungen. Man könnte sagen, das deutsche Arbeitsrecht ist zu einem Abfindungsrecht verkommen. Vergleiche müssen nicht schlecht sein, auch für den Arbeitnehmer nicht, aber man muss das Recht und die Prozesssituation verstehen, um überhaupt in der Lage zu sein, seine eigenen Interessen auf dem Vergleichsweg erfolgreich verfolgen zu können. Meiner Überzeugung nach ist diese Voraussetzung bei den wenigsten Arbeitnehmern gegeben. Die meisten Arbeitnehmer verstehen wenig bis nichts vom Arbeitsrecht und sind daher nicht fähig, ihre Situation im Kündigungsprozess richtig einzuschätzen. Aus diesem Grund schließen sie schlechte, weil zu billige Vergleiche ab; hieran will dieses kleine Büchlein etwas ändern.

Dabei will dieses Büchlein kein juristisches Fachbuch sein. Es richtet sich vielmehr an den Arbeitnehmer und rechtlichen Laien, der ungefragt durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag in den Fleischwolf des deutschen Arbeitsrechts geworfen wird. Ihm soll die Angst genommen und die Fähigkeit gegeben werden, die Interessen der Gegenseite (Stichwort: Verringerung des Annahmeverzugsrisikos etc.) verstehen zu können, die Chancen und Risiken der paradoxen Situation (Stichwort: Abfindungs-Paradoxon) korrekt zu erfassen und auf dieser Grundlage vernünftig zu agieren.

Während nämlich Arbeitnehmer auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ziemlich ahnungslos sind, haben insbesondere größere Arbeitgeber eigene Rechtsabteilungen, die sich bestens auskennen. Noch dazu arbeiten diese Rechtsabteilungen mit auf Kündigungen spezialisierten Anwaltskanzleien zusammen, die ihre Dienste für hohe Stundenhonorare anbieten. Der Arbeitnehmer dagegen wird meist von einem Anwalt vertreten, der die vergleichsweise bescheidenen Gebühren der Rechtsanwaltsvergütungsordnung abrechnet. Es herrscht also in keiner Hinsicht Waffengleichheit. Oft hat man dann eine für den Arbeitnehmer verhängnisvolle Konstellation: Alle am Kündigungsprozess Beteiligten drängen auf einen Vergleich, obwohl der Arbeitnehmer den Prozess gewinnen würde:

- Der Anwalt des Arbeitgebers und der Arbeitgeber drängen auf einen Vergleich

Verliert der Arbeitgeber den Prozess, muss er dem Arbeitnehmer für die Prozessdauer das Gehalt nachzahlen (Annahmeverzugslohn) und den Arbeitnehmer auch noch in den Betrieb zurücknehmen. Das möchte er auf keinen Fall - da zahlt er lieber eine Abfindung, aber bitte nur eine kleine.

- Der Richter drängt auf einen Vergleich

Der Richter ist vom Gesetz verpflichtet, nach einem Vergleich zu suchen. Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sagt ausdrücklich: „Die gütliche Erledigung des Rechtsstreits soll während des ganzen Verfahrens angestrebt werden“ (§ 57 ArbGG Verhandlung vor der Kammer). Hieran halten sich die Arbeitsrichter, weil sie dem Gesetz verpflichtet sind, weil sie den gesellschaftlichen Nutzen dieser Regel einsehen und

vielleicht gelegentlich auch ein ganz klein wenig, weil sie überarbeitet sind und der Vergleich ihnen das Schreiben eines Urteils erspart.

- Der eigene Anwalt des Arbeitnehmers drängt auf einen Vergleich

Wenigstens der Anwalt des Arbeitnehmers wird aber doch wie ein Löwe für die Interessen seines Mandanten kämpfen, mögen Sie nun denken. Auch der Anwalt des Arbeitnehmers ist nur ein Mensch und es gibt zwei Anreize, die auch ihn nach einem Vergleich streben lassen: Erstens sind die Anwaltsgebühren bei einem Vergleich höher als bei einem Urteil und zweitens bereitet ihm ein Vergleich weniger Arbeit als ein langer Rechtsstreit.

Der Arbeitnehmer wird in einigen Fällen ebenfalls ein Interesse an einem schnellen Vergleich haben, ich werde darauf noch ausführlich eingehen, aber dies ist nicht in allen Fällen so. Und wenn der Arbeitnehmer einen Vergleich (meist also eine Abfindung) wünscht, so möchte er wenigstens einen für ihn günstigen Vergleich (also eine hohe Abfindung). Man kommt leicht an Tipps, wie man eine hohe Abfindung bekommt. Meist stammen diese von Anwälten, die Mandanten suchen und lassen sich sinngemäß folgendermaßen zusammenfassen: „Entgegen einer weitverbreiteten Meinung gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Nur in Ausnahmefällen bestehen solche Ansprüche. Geschickte Arbeitnehmer erhalten dennoch stattliche Summen. Es lohnt sich daher, eine Kündigung vom juristischen Experten ihres Vertrauens (uns!) überprüfen zu lassen. Als spezialisierte Fachanwälte erleben wir regelmäßig, dass Arbeitgeber auf Angebote des Rechtsbeistandes ihres gekündigten Arbeitnehmers mit einem märchenhaften Batzen Geld reagieren. Überlassen

Sie uns das Verhandeln und genießen Sie Ihren Reichtum“. So funktioniert das natürlich nicht. Am Ende des Buches werden Sie das verstanden haben und wissen, wie man in dieser sehr speziellen Situation verhandelt. Es ist nicht so einfach, wie die hilfsbereiten Anwälte glauben machen wollen, es ist aber auch nicht sehr kompliziert – man kann es lernen. Der wichtigste Punkt vorweg: Wer eine *hohe* Abfindung möchte, muss glaubhaft versichern, wenigstens zeitweise wieder beim alten Arbeitgeber arbeiten zu wollen und er sollte es nicht allzu eilig mit der Beilegung des Rechtsstreits haben oder sich die Eile wenigstens nicht anmerken lassen.

## **1. Wann sollte man sich als Arbeitnehmer mit dem Thema Kündigung und Abfindung beschäftigen?**

Wer einen Arbeitsvertrag unterschreibt, denkt meist nicht an Kündigung und das ist auch gut so. Dennoch enden viele Arbeitsverhältnisse durch arbeitgeberseitige Kündigungen. Arbeitnehmer sollten frühzeitig darauf vorbereitet sein – je früher, desto besser. Werden Sie niemals gekündigt, so schadet das Wissen nicht. Es gibt Ihnen im Gegenteil Sicherheit in dem bestehenden Arbeitsverhältnis, wenn Sie um Ihre Rechte und Pflichten wissen. Werden Sie hingegen gekündigt, gibt es ganz plötzlich viel zu tun und zu beachten, außerdem befinden Sie sich in einer emotionalen Ausnahmesituation. Das ist nicht der günstigste Zeitpunkt, um sich mit dem Thema zu befassen. Tun Sie es vorher! Spätestens wenn Sie ahnen, auf der Abschlusliste des Arbeitgebers zu stehen, sollten Sie sich mit dem Thema auseinandersetzen.

Sinnvoll ist es auch, rechtzeitig für Rechtsschutz zu sorgen. Dies kann über eine Rechtsschutzversicherung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft erfolgen. Außerdem benötigen Sie im Kündigungsfall ein finanzielles Polster, von dem Sie idealerweise 12 Monate leben können.

### **1.1. Sie wurden (fristlos) gekündigt. Das müssen Sie jetzt tun**

Bleiben Sie ruhig. Zugegeben, das ist nicht immer leicht. Unter Umständen müssen Sie den Arbeitsplatz sofort räumen, Schlüssel abgeben etc. Meist erfahren Sie den

Kündigungsgrund zunächst nicht. Dennoch helfen Emotionen jetzt nicht, Sie müssen sich zur Ruhe zwingen.

### 1. Nehmen Sie die Kündigung entgegen

Es gibt Ausnahmen von dieser Regel: Zurückweisung der Kündigung, wenn der Kündigende keine Kündigungskompetenz hat. Es kann Ihnen nicht jeder x-Beliebige kündigen, sondern nur der Chef oder sein gesetzlicher Vertreter. Die Kündigung muss Ihnen zugegangen sein. Das ist sie, wenn sie so in Ihren Machtbereich gekommen ist, dass Sie nach gewöhnlichem Verlauf der Dinge Kenntnis davon nehmen konnten. Aber in der Praxis spielen diese Ausnahmen selten eine Rolle, da Arbeitgeber hier kaum Fehler machen. In aller Regel hilft es daher nicht, wenn Sie die Kündigung einfach nicht entgegennehmen. Es reicht die abstrakte Möglichkeit Ihrer Kenntnisnahme der Kündigung aus. Ist Ihnen die Kündigung übergeben worden und/oder per Post an Sie versandt worden (meist per Posteinwurf oder per Boten), müssen Sie reagieren.

### 2. Unterschreiben Sie nichts!

Gelegentlich möchte der Kündigende nachweisen können, dass die Kündigung zugegangen ist und verlangt deshalb eine Unterschrift. Sie sind nicht verpflichtet, die Kündigung zu unterschreiben. Handelt es sich nur um eine Empfangsbestätigung, so schadet die Unterschrift zwar nicht, aber vielleicht versucht der Arbeitgeber Ihnen in dieser Ausnahmesituation etwas unterzujubeln, was Sie nicht gelesen oder verstanden haben. Am sichersten ist, Sie unterschreiben nichts.

### 3. Sagen Sie nichts

Mit der Kündigung ist das Tischtuch zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber zerschnitten. Es gibt keinen Grund mehr zu reden und alles was Sie von nun an sagen oder tun, kann und wird vor dem Arbeitsgericht gegen Sie verwendet werden. Vielleicht hatte der Arbeitgeber bisher keinen wirksamen Kündigungsgrund. Wenn Sie ihn nun beleidigen, hat er einen.

4. Räumen Sie den Arbeitsplatz und nehmen sie nur Dinge mit, die Ihnen eindeutig privat gehören.
5. Wehren Sie sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage.

Hierfür haben Sie nur *drei Wochen Zeit*, sonst ist die Kündigung wirksam. Kümmern Sie sich sofort darum! Am besten nehmen Sie sich einen Anwalt. Wenn Sie den Ratschlag aus Ziffer 1 nicht berücksichtigt haben - wenn Sie sich also nicht rechtzeitig mit dem Thema Kündigung beschäftigt haben - suchen Sie nicht gerade jetzt nach dem perfekten Anwalt (siehe Ziffer 9. Der eigene Anwalt). Die Kündigungsschutzklage ist kein Hexenwerk. Wenn sie keinen Rechtsschutz durch eine Rechtsschutzversicherung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft haben und die Kosten scheuen, können Sie das zur Not sogar selbst machen (siehe Ziffer 11. Umgang mit dem Gericht).

## **1.2. Der Arbeitgeber droht mit Kündigung. Das müssen Sie jetzt tun**

Arbeitgeber kündigen ungern. Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, erweist sich die Kündigung meist als unwirksam und die Sache wird für den Arbeitgeber teuer. Daher *drohen* Arbeitgeber gern mit Kündigung und schlagen als Alternative die *Eigenkündigung* („Kündigen Sie, bevor Sie rausfliegen“) oder einen *Aufhebungsvertrag* („Ich habe hier

Ihre Kündigung und einen Aufhebungsvertrag liegen. Was möchten Sie lieber“) vor.

Die Eigenkündigung hat für Sie nur Nachteile. Selbst wenn Ihnen unverhohlen mit dem Ende Ihrer Karriere und Mobbing gedroht wird (Siehe Ziffer 13. Mobbing), sollten Sie niemals kündigen.

Der Aufhebungsvertrag ist eine *freiwillige* Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Einen guten Aufhebungsvertrag können Sie gern unterschreiben, aber die ersten Angebote des Arbeitgebers sind selten die besten. Verlangt der Arbeitgeber, dass Sie *sofort* unterschreiben und droht anderenfalls zu kündigen, können Sie sicher sein, über den Tisch gezogen zu werden. Haben Sie einmal unterschrieben, sind Sie den Arbeitsplatz los und bekommen das im Aufhebungsvertrag geregelte - Nachverhandlungen unmöglich. Da hilft dann auch der beste Anwalt nicht. „Ja, aber ich musste doch unterschreiben, die haben mich gezwungen“, sagen manche Arbeitnehmer hinterher. Nein, Sie wurden nicht gezwungen. Man hat Ihnen nur gedroht - ein feiner Unterschied. Daher gilt: Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen. Ihr Arbeitgeber will schließlich etwas von Ihnen. Wenn Sie den Aufhebungsvertrag nicht unterschreiben, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen kündigen. Dazu braucht er einen Grund, der nach dem Kündigungsschutzgesetz Bestand hat. Den hat er nicht, sonst würde er kündigen. Verlangen Sie mindestens drei Tage Bedenkzeit und besprechen die Sache mit einem Anwalt. Gute Angebote haben Zeit.

### **1.3. Sofort neuen Job suchen oder Abfindungspoker auf die harte Tour?**