

Grundsätzliche Fragen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten:

Findet das Kündigungsschutzgesetz auf mein Arbeitsverhältnis überhaupt Anwendung?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, also für alle Arbeitnehmer, die einer Vollzeit-, Teilzeit- oder Nebenbeschäftigung nachgehen, sofern deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat. Für die Erfüllung der Wartezeit kommt es auf den Tag des Zugangs der Kündigung, hingegen nicht auf den Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist an. Tatsächliche Unterbrechungen der Beschäftigung wie z.B. durch Urlaub, Krankheit, Elternzeit oder Teilnahme an einem Streik sind hierbei grundsätzlich unschädlich.

In kleinen Betrieben ist der Kündigungsschutz seit dem 01.01.2004 gelockert und bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wie folgt zu differenzieren:

Keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz haben Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt werden.

In Betrieben oder Verwaltungen in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten werden, gelten die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nicht für Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden. Zudem sind die nach dem 31.12.2003 eingestellten Arbeitnehmer bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen

Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf, jedoch weniger als zehn Beschäftigten, die am 31.12.2003 Kündigungsschutz besaßen, behalten daher ihren Kündigungsschutz, da die Erhöhung des Schwellenwertes nur für Neueinstellungen, also für Einstellungen nach dem 31.12.2003 gilt. Sinkt die Beschäftigtenzahl jedoch unter fünf, verlieren alle ihren Kündigungsschutz.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit mit 0,5, Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 30 Wochenstunden mit 0,75 berücksichtigt. Eine Beschäftigung mit einem Umfang von mehr als 30 Stunden wöchentlich führt zur vollen Anrechnung. Nicht mitzuzählen sind hingegen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Bei der Feststellung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten gem. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG bedarf es zur Ermittlung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl eines Rückblicks auf die bisherige personelle Situation und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Dabei kann durchaus auf einen Zeitraum von zwölf Monaten abgestellt werden, ein zufälliges Absinken der Beschäftigtenzahl unter den Schwellenwert kann unberücksichtigt bleiben.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für arbeitgeberähnliche Personen (Vorstände und Geschäftsführer) und Kleinbetrieben mit in der Regel weniger als 5 Beschäftigten.

Die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes hat grundsätzlich der Arbeitnehmer darzulegen und erforderlichenfalls zu beweisen.

Besteht Kündigungsschutz in Kleinbetrieben?

Der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben, also in Betrieben mit bis zu fünf vollbeschäftigten Arbeitnehmern, gestaltet sich als schwierig, da das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Dennoch sind Arbeitnehmer in Kleinbetrieben nicht völlig ungeschützt. Der Arbeitgeber hat im Kleinbetrieb im Fall der Kündigung vielmehr ein durch Art. 12 GG gebotenes Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren. Nach der Rechtssprechung des BAG dürfen Kündigungen in Kleinbetrieben nicht sittenwidrig sein, § 138 I BGB, oder gegen Treu und Glauben verstoßen, § 242 BGB. Im Rahmen der Interessenabwägung kommt der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers jedoch ein erhebliches Gewicht zu, demzufolge Kündigungen im Kleinbetrieb – wenn kein besonderer Kündigungsschutz besteht – in aller Regel wirksam sind. Zu beachten ist jedoch, dass für die Erhebung einer derartigen Klage, obwohl das Kündigungsschutzgesetz gerade keine Anwendung findet, die Drei-Wochen-Frist entsprechend dem § 4 S.1 KSchG einzuhalten ist. Dies folgt aus § 23 Abs. 2 KSchG, nachdem § 4 KSchG für die Zeit ab dem 01.01.2004 auch für Klagen außerhalb des KSchG gelten soll. Die Absicht des Gesetzgebers war dabei die Schaffung einer einheitlichen Klagefrist, die jedweden Rechtsunwirksamkeitsgrund betreffen soll. Daher ist auch von einer Anwendbarkeit der 3-Wochen-Frist außerhalb des KSchG auszugehen.

Welche Kündigungsgründe gibt es?

Bei der ordentlichen Kündigung ist zwischen betriebs-, verhaltens- und personenbedingten Gründen zu unterscheiden:

1. Die personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung hat ihre Ursache in den individuellen Verhältnissen oder Eigenschaften der Person des Arbeitnehmers. Sie ist gerechtfertigt durch Gründe, die sich im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs in der Regel der Beeinflussbarkeit oder Abänderung durch den Arbeitnehmer entziehen. Dies ist z.B. der Fall wenn der Arbeitnehmer die Fähigkeit oder Eignung verloren hat, die von ihm arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Häufigster Anwendungsfall der personenbedingten Kündigung ist daher die Kündigung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit:

Für die ordentliche Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen als personenbedingtem Grund hat das BAG eine Drei-Stufen-Prüfung entwickelt:

1. Stufe:

Es muss eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes gegeben sein.

2. Stufe:

Die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers müssen durch die negative Gesundheitsprognose erheblich beeinträchtigt werden (Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Belastungen).

3. Stufe:

Einzelfallbezogene Interessenabwägung: Die erheblichen Beeinträchtigungen müssen zu einer nicht mehr hinnehmbaren Belastung des Arbeitgebers führen.

Des Weiteren kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht bei fehlender Arbeitserlaubnis, Verbüßung einer längeren Freiheitsstrafe, Verlust der Fahrerlaubnis bei einem Kraftfahrer.

2. Die verhaltensbedingte Kündigung

Der Unterschied zur personenbedingten Kündigung liegt vor allem darin, dass es bei der verhaltensbedingten Kündigung um die Reaktion auf ein grundsätzlich steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers geht.

Die möglichen Kündigungsgründe für eine verhaltensbedingte Kündigung wurden von der Rechtsprechung in folgende Fallgruppen unterteilt:

- Verstöße gegen die betriebliche Ordnung (Verstoß gegen Rauch- oder Alkoholverbot)
- Pflichtwidrigkeiten im Leistungsbereich (Arbeitsfehler, Schlecht- oder Fehlleistungen)
- Störungen im Vertrauensbereich (Abrechnungsbetrug, Vollmachtsmissbrauch u.ä.)
- Verletzung von arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (Verstoß gegen Treue-, Gehorsams- oder Geheimhaltungspflichten)
- Außerdienstliches Verhalten (strafbare Handlungen, die das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigen)

Die Prüfung des verhaltensbedingten Kündigungsgrundes erfolgt nach der Rechtsprechung des BAG in zwei Stufen:

1. Stufe:

Zunächst ist zu überprüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen Kündigungsgrund zu bilden

2. Stufe:

Erst nach umfassender Bejahung dieser Frage soll eine umfassende Interessenabwägung das Einzelfallurteil ergeben.

Da das Kündigungsrecht im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unterliegt, soll die verhaltensbedingte Kündigung nach der Rechtsprechung nur das letzte Mittel sein zur Lösung des Konflikts zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Diesem Grundsatz Rechnung tragend ist deshalb in der Regel vor Ausspruch einer derartigen Kündigung eine Abmahnung erforderlich, insbesondere wenn es sich um ein Verhalten handelt, bei dem nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Abmahnung doch noch zur Verhaltensänderung beim Arbeitnehmer geführt hätte.

3. Die betriebsbedingte Kündigung

Gilt der allgemeine Kündigungsschutz ist eine betriebsbedingte Kündigung nur zulässig

wenn

- Dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu gleichen oder anderen Arbeitsbedingungen entgegenstehen
- Der betroffene Arbeitnehmer von allen vergleichbaren Arbeitnehmern der sozial am wenigsten Schutzwürdige ist
- Auch eine umfassende – jedoch nur ausnahmsweise durchzuführende – Interessenabwägung nach ordnungsgemäßer Sozialauswahl nicht ausnahmsweise zu einem Überwiegen des Interesses des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an dessen Beendigung führt

Welche Kriterien sind bei der Sozialauswahl vom Arbeitgeber zu berücksichtigen?

Hat der Arbeitgeber Gründe, von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern einige, aber nicht alle zu kündigen, stellt sich das Problem, welchem der miteinander vergleichbaren Arbeitnehmern gegenüber er eine Kündigung aussprechen darf.

D.h. die Kündigung ist trotz Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte wie

- Lebensalter
- Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltspflichten
oder
- ggf. eine Schwerbehinderung

nicht ausreichend berücksichtigt hat, § 1 Abs. 3 S.1 KSchG.

Die Sozialauswahl ist grundsätzlich betriebsbezogen. Daraus folgt, dass in die Sozialauswahl nur Arbeitnehmer des Betriebs miteinbezogen werden, zu dem sie tatsächlich dazugehören. Die Arbeitnehmer anderer Betriebe des Unternehmens oder des Konzerns werden hingegen nicht in die Sozialauswahl einbezogen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die soziale Auswahl nur zwischen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitsplätzen und desselben Ranges (horizontale Vergleichbarkeit) vorzunehmen. Vergleichbarkeit bedeutet Austauschbarkeit der Arbeitnehmer, ohne dass es einer längeren Einarbeitungszeit bedarf.

Unter welchen Voraussetzungen kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber außerordentlich gekündigt werden?

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist von beiden Vertragsparteien nur dann erlaubt, wenn ein wichtiger Grund zur Beendigung vorliegt. Der wichtige Grund muss dabei so gewichtig sein, dass es dem Kündigenden bei Berücksichtigung der Interessen auch der anderen Seite unzumutbar ist, auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist am Arbeitsverhältnis festgehalten zu werden.

Die Prüfung eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB

erfolgt nach dem BAG grundsätzlich in zwei Stufen:

1. Stufe:

Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die weiteren besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen Kündigungsgrund zu bilden

2. Stufe:

Umfassende Interesseabwägung des Einzelfalls wenn die 1. Stufe bejaht werden kann.

Im Rahmen der Interessenabwägung sind die die folgenden Aspekte miteinzubeziehen:

- Kommt statt der außerordentlichen Kündigung ein milderer Mittel in Betracht
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Möglichkeit, den Arbeitnehmer mittels Änderungskündigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen

Die außerordentliche Kündigung kann gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen.

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt, wenn der zur Kündigung Berechtigte zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat.

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB ist eine materiellrechtliche Ausschlussfrist. Nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist gilt die unwiderlegbare Vermutung, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung zumutbar ist.

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Änderungskündigung gerechtfertigt?

Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine Kündigung verbunden mit dem Angebot an die andere Seite, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen, wenn sich die andere Seite mit der Änderung einverstanden erklärt.

Da die Änderungskündigung eine echte Kündigung darstellt, muss sie folglich auch alle Anforderungen erfüllen, die ansonsten bei einer Kündigung zu beachten sind.

Das Wesen der Änderungskündigung besteht darin, dass das gesamte Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, wenn sich der Arbeitnehmer nicht mit einer bestimmten Änderung einverstanden erklärt.

Dabei stehen dem Arbeitgeber zwei Möglichkeiten der Erklärung zur Verfügung:

Bedingte Kündigung:

Kündigung nur unter der Bedingung, dass der Gekündigte der vorgeschlagenen Änderung nicht zustimmt

Unbedingte Kündigung:

Kündigung, verbunden mit dem Angebot eines Vertragsschlusses zu geänderten Bedingungen.

Ist auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, muss die Änderung sozial gerechtfertigt sein, § 1 KSchG. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall folgende Reaktionsmöglichkeiten:

- Völlige Annahme des Angebots
- Ablehnung des Angebots und Hinnahme der Kündigung
- Annahme der Bedingung unter dem Vorbehalt, dass die Änderung sozial gerechtfertigt ist. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall Klage erheben gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen (**Änderungsschutzklage**)
- Ablehnung der Bedingungen mit der Folge, dass gegen die Kündigung zu klagen ist. (**Änderungskündigungsschutzklage**)

Welche gesetzlichen Kündigungsfristen sind vom Arbeitgeber im Rahmen einer ordentlichen Kündigung einzuhalten?

Mit fortschreitender Dauer des Arbeitsverhältnisses und gleichzeitig steigendem Alter des Beschäftigten wächst das Vertrauen in den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die daraus resultierende Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer. § 622 Abs. 3 BGB sieht daher Kündigungsfristen vor, die sich korrespondierend zur Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern:

Beschäftigungsdauer

Kündigungsfrist

Bis zu 2 Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
Nach 2jähriger Dauer	1 Monat zum Monatsende
Nach 5 jähriger Dauer	2 Monate zum Monatsende
Nach 8 jähriger Dauer	3 Monate zum Monatsende
Nach 10 jähriger Dauer	4 Monate zum Monatsende
Nach 12 jähriger Dauer	5 Monate zum Monatsende
Nach 15 jähriger Dauer	6 Monate zum Monatsende
Nach 20 jähriger Dauer	7 Monate zum Monatsende

Welche Personengruppen können sich auf einen Sonderkündigungsschutz berufen?

Bei bestimmten Personengruppen kann der Sonderkündigungsschutz einer Kündigung entgegenstehen. Vom Gesetzgeber ist anerkannt, dass besondere Personengruppen besonders schutzbedürftig sind. Infolgedessen hat er deren Kündigungsschutz erweitert und entweder die Kündigung von einer vorherigen behördlichen Zustimmung abhängig gemacht oder auf bestimmte Tatbestände beschränkt:

- Sonderkündigungsschutz bei Schwerbehinderung nach SGB IX
- Sonderkündigungsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschutz, § 9 MuSchG
- Sonderkündigungsschutz bei Elternzeit, §§ 18,21 BerzGG

- Sonderkündigungsschutz für Auszubildende, § 15 BbIG
- Sonderkündigungsschutz bei Zivildienst, § 78 Zivildienstgesetz
- Sonderkündigungsschutz bei Wehrdienst, § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz
- Betriebsverfassungsorgane, Personalratsmitglieder, § 15 KSchG

Welche Anforderungen sind an eine wirksame Abmahnung zu stellen bzw. wie kann sich eine Arbeitnehmer gegen eine zu Unrecht ausgesprochene Abmahnung zur Wehr setzen?

Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber seine arbeitsvertraglichen Gläubigerrechte aus. Eine Regelausschlussfrist, innerhalb derer als Folge eines vertragswidrigen Verhaltens eine Abmahnung ausgesprochen werden müsste, existiert nicht. Dennoch solle die Abmahnung aus Gründen der Glaubwürdigkeit möglichst zeitnah nach dem entsprechenden Fehlverhalten erfolgen.

Die Abmahnung sollte aus Beweisgründen zudem schriftlich erfolgen und zur Personalakte genommen werden. Im Übrigen ist es ratsam, den Arbeitnehmer zum betreffenden Vorfall anzuhören.

Die arbeitsrechtliche Abmahnung hat eine Rüge- und Warnfunktion. Sie muss das Fehlverhalten des Arbeitnehmers genau bezeichnen und klarstellen, welches Verhalten vom Arbeitnehmer erwartet wird. Darüber hinaus muss die Abmahnung dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen führen, dass sich das abgemahnte Verhalten im Wiederholungsfall auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses auswirken, also zu einer Kündigung führen kann. Es empfiehlt sich daher die Androhung der Kündigung.

Die Gliederung einer Abmahnung sollte daher wie folgt aussehen:

Darstellung des Verhaltens des Arbeitnehmers, das vom Arbeitgeber kritisiert wird
 Beschreibung des Verhaltens, das vom Arbeitnehmer künftig erwartet wird
 Mitteilung der Sanktion, falls der Arbeitnehmer sein Verhalten künftig nicht ändern wird.

Wir die Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen, kann der betroffene Arbeitnehmer in analoger Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung aus der Personalakte verlangen. Dies ist insbesondere dann der Fall wenn

- Die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist
- Unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält
- Den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt
- Kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers auf Verbleib in der Personalakte besteht.

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen?

Ziel des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist die Förderung von Teilzeitarbeit und die Verhinderung der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern.

Eine Verringerung seiner Arbeitszeit können jedoch nur solche Arbeitnehmer verlangen, bei denen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestehen
- Im Betrieb müssen regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein

Das Verfahren zur Verringerung der Arbeitszeit läuft – wenn diese Grundvoraussetzungen erfüllt sind – im Wesentlichen wie folgt ab:

Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Termin beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden

Der Arbeitnehmer soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu erörtern.

Stehen betriebliche Gründe der gewünschten Verringerung nicht entgegen, hat der Arbeitgeber zuzustimmen

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit kein Einvernehmen hergestellt und der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung diese schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschtem Umfang

Dies gilt ebenso für den Fall, dass kein Einvernehmen über die Verteilung der verringerten Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hergestellt werden konnte.

Besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung?

Die vielfache Vorstellung, der Arbeitgeber müsse dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung bezahlen ist nicht richtig. Vielmehr verhält es sich so, dass der Arbeitgeber bei einer rechtmäßig ausgesprochenen Kündigung in aller Regel keine Abfindung bezahlen muss.

Wird vom Arbeitgeber dennoch eine Abfindung gezahlt, erfolgt dies nicht, weil ein diesbezüglicher Anspruch besteht, sondern weil der Arbeitgeber vielmehr eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zahlung einer Abfindung "erkaufen" möchte zur Vermeidung teurer Prozessrisiken.

Seit dem 01.01.2004 besteht jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Falle einer betriebsbedingten Kündigung dem gekündigten Arbeitnehmer eine Abfindung von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr verbindlich anbietet.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung den Hinweis geben, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der dreiwöchigen Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann.

Seit dem 01.01.2006 hat der Arbeitgeber die gesamte Abfindungssumme nach der sog. "Fünftelregelung" zu versteuern. Allerdings gibt es aus Vertrauensschutzgründen eine Übergangsregelung, wonach die Freibetragsregelung für vor dem 01.01.2006 abgeschlossene Verträge über Abfindungen oder für Abfindungen wegen einer vor dem

01.01.2006 getroffenen Gerichtsentscheidung weiter anzuwenden ist, soweit die Abfindung dem Arbeitnehmer vor dem 01.01.2007 zufließt.

Die Fünftelregelung behandelt die Abfindung, die dem Arbeitnehmer in einem Veranlagungszeitraum zufließen muss, so, als ob diese über mehrere Jahre verteilt ausbezahlt würde. Die führt im Ergebnis zu einer Minderung der Steuerprogression.

Gibt es Höchst- oder Mindestgrenzen im Rahmen der Zahlung einer Abfindung?

Für die generelle Höhe der Abfindung gibt es keine Höchst- oder Mindestgrenze. Die sog. Regelabfindung beträgt ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Diese Regelabfindung ist jedoch nicht absolut, sie kann unter- aber auch überschritten werden. Wesentlicher Anhaltspunkt für die Abfindungshöhe sind die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage

Ist evident, dass die ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, kann der Arbeitnehmer in aller Regel darauf bestehen, dass vom Arbeitgeber die Regelabfindung bezahlt wird.

Andererseits ist es schwer, den Betrag der Regelabfindung zu erhalten, wenn die Erfolgsaussichten des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess nicht eindeutig sind. Besteht einerseits die Möglichkeit, dass die Kündigung rechtswirksam ist, andererseits aber auch die Möglichkeit, dass die Kündigung an rechtlichen Hindernissen scheitern könnte, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Abfindungssumme zu drücken. Damit Sie vorab die Höhe ihrer Abfindung realistisch einschätzen können, und gegebenenfalls ihre Verhandlungsposition stärken können, beraten wir Sie gerne vorab.

Innerhalb welcher Frist ist eine Kündigungsschutzklage einzureichen?

Bei der Erhebung von Klagen ist insbesondere auf folgende Fristen zu achten:

Seit dem 01. Januar 2004 sind Kündigungsschutzklagen unabhängig auf welche Gründe für die Unwirksamkeit sich der Kläger stützt gemäß §§ 4,7 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben.

Ebenso verhält es sich mit Änderungschutzklagen. Auch diese sind gemäß §§ 2,4,7 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben.

Entfristungsklagen sind gemäß § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses zu erheben.

Wie läuft ein arbeitsgerichtliches Verfahren ab?

Im Verfahren vor dem zuständigen Arbeitsgericht findet zunächst ein Gütetermin statt. Im Gütetermin versucht der vorsitzende Richter eine einvernehmliche Lösung des Konflikts mit den Parteien herbeizuführen. Können sich die Parteien nicht einigen, findet ein zweiter Termin, der sog. Kammertermin statt. Im Kammertermin nehmen neben dem Vorsitzenden Richter noch zwei ehrenamtliche Richter als Beisitzer teil. Nach der streitigen Verhandlung fällen diese mit der Mehrheit der Stimmen ein Urteil.

Das Erstinstanzliche Urteil kann mit der Berufung vor dem Landesarbeitsgericht angefochten werden. Vor dem Landesarbeitsgericht müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Vertretern der Gewerkschaft, von Arbeitgeberverbänden oder einem zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann mit der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht angegriffen werden. Allerdings ist die Zulassung der Revision beschränkt.

Welche Kosten entstehen im Fall des Obsiegens bzw. Unterliegens?

Die Rechtsanwaltskosten trägt bei arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten bis zum Abschluss der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht jede Partei selbst, auch dann, wenn die Partei den Prozess gewinnt. Erst im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht bzw. Bundesarbeitsgericht trägt der Unterlegene die Kosten für die anwaltliche Vertretung des Gegners, vgl. § 12a ArbGG.

Gegenüber den Regelungen zu den Gerichtskosten vor den Zivilgerichten gibt es bei den erstinstanzlichen Gerichtskosten im Arbeitsrecht allerdings drei wesentliche Unterschiede:

- Es werden keine Kostenvorschüsse erhoben, §§ 9, 11 GKG
- Endet das Verfahren durch einen vor Gericht abgeschlossenen Vergleich, so entfallen die Gerichtsgebühren, es können jedoch geringe Zustellkosten entstehen.
- Die Gerichtskosten vor dem Arbeitsgericht sind geringer als vor dem Zivilgericht

Die Rechtsanwaltskosten für Beratung, außergerichtliche Vertretung und Vertretung vor dem Arbeitsgericht richten sich nach den sogenannten Gegenstandswerten, bzw. Streitwerten.

Einige Beispiele für die Errechnung der gängigen Gegenstandswerte:

- Kündigungsschutzklage: 3-faches Bruttomonatseinkommen
- Klage auf Erteilung eines Zeugnisses: Ein Bruttomonatseinkommen
- Klage auf Entfernung einer Abmahnung: Ein Bruttomonatseinkommen
- Streit um Arbeitspapiere: Einmaliger Betrag von 250-500 €
- Gehaltsanspruch: Wert der Bruttoforderung.

Die Gegenstandswerte bilden dabei den Ausgangspunkt für die Berechnung der Rechtsanwaltskosten, die sich aus dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz – RVG – ergeben. Werden mehrere Gegenstände in einem Rechtsstreit behandelt, so sind die jeweiligen Gegenstandswerte zusammenzurechnen. Im Rahmen eines erstinstanzlichen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht fallen in der Regel folgende Gebühren an: Verfahrensgebühr, Terminsgebühr, Einigungsgebühr, zuzüglich Mehrwertsteuer und Auslagen für Post- und Telekommunikation.

Unter welchen Voraussetzungen ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig?

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen

Grundes ist nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist dabei die dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. Zu beachten ist jedoch, dass eine Befristung ohne Sachgrund dann nicht zulässig ist, wenn zu demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages ohne Sachgrund sogar bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. Dies gilt jedoch nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Gerade um älteren Arbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, wurde durch den Gesetzgeber in § 14 Abs. 3 S.4 TzBfG festgelegt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes bedarf, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat. Diese, ausweislich des Gesetzeswortlauts bis zum 31.12.2006 geltende Regelung ist jedoch unwirksam (vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2005, vgl. Urteil des BAG vom 26. 04.2006). Ab dem 01.01.2007 ist jedoch eine Befristung mit älteren Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr möglich. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass zu dem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber kein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein enger Zusammenhang ist insbesondere dann anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 6 Monaten liegt.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund ist ohne die vorgenannten Einschränkungen möglich.

Ein sachlicher Grund liegt gem. § 14 Abs. 1 TzBfG insbesondere vor, wenn

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht
- Die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- Der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.
- Die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt
- Die Befristung zur Erprobung erfolgt
- In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
- Der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- Die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Zu beachten ist jedoch, dass die Befristungen von Arbeitsverhältnissen in jedem Fall zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Wird die Befristung nur mündlich vereinbart, ist sie gemäß § 125 BGB nichtig, es entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Was wird in arbeitsrechtlicher Hinsicht unter "Mobbing" verstanden?

In arbeitsrechtlicher Hinsicht erfasst der Begriff Mobbing fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und

jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (vgl. LAG Thüringen, 10.04.2001, NZA-RR 2001, 347).

Welche Ansprüche hat der gemobbte Arbeitnehmer gegenüber den mobbenden Arbeitskollegen?

Grundsätzlich hat der gemobbte Arbeitnehmer im Fall von

- Tätlichkeiten
- Beleidigungen,
- Verbreitung von Gerüchten, die den Betroffenen verächtlich machen,
- Sexuellen Belästigungen,
- Sexueller Nötigung

durch Arbeitskollegen die Möglichkeit, die Täter auf Unterlassung in Anspruch zu nehmen und zudem strafrechtlich zu belangen, d.h. Strafanzeige wegen Beleidigung, übler Nachrede, Körperverletzung oder sexueller Nötigung zu erstatten.

Im Falle von

- Verweigerung von Gesprächen
- Anschreien
- Vorenthaltung von arbeitsnotwendigen Informationen

durch Kollegen hat der gemobbte Arbeitnehmer hingegen in der Regel keine Ansprüche gegen die mobbenden Kollegen. Zwar verletzen diese mit derartigen Handlungen praktisch immer ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, allerdings bestehen diese Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber und nicht gegenüber dem betroffenen Kollegen.

Allerdings hat der Betroffene in vorgenannten Fällen die Möglichkeit, Rechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Er kann insbesondere vom Arbeitgeber verlangen, auf die Kollegen dahingehend einzuwirken, die vorgenannten Handlungen künftig zu unterlassen.

Welche Ansprüche hat der gemobbte Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber?

In sämtlichen Fällen von Mobbing durch Kollegen kann der Betroffene grundsätzlich vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser in geeigneter Weise auf die mobbenden Kollegen einwirkt, um eine Änderung ihres Verhaltens herbeizuführen.

Grundsätzlich ist es dabei dem Arbeitgeber überlassen, wie er dabei vorgeht. In Betracht zu ziehen sind hierbei gemeinsame Gespräche zwischen dem Arbeitgeber, dem Mobber und dem Mobbingopfer, oder aber der Ausspruch von Ermahnungen oder Abmahnungen gegenüber den Mobbern. Ebenso denkbar ist auch eine Versetzung der Mobber bzw. des Mobbingopfers.

Im Fall von sexueller Nötigung, sexueller Belästigung, Beleidigung, Verbreitung von Gerüchten und Verspottung wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der religiösen oder

politischen Einstellungen, des Privatlebens, der Nationalität oder wegen einer Behinderung durch den Arbeitgeber kann der Gemobbte den Arbeitgeber sowohl auf Unterlassung in Anspruch nehmen, oder aber strafrechtlich belangen, wenn beispielsweise die Tatbestände der Beleidigung, der üblen Nachrede, oder der Körperverletzung bzw. der sexuellen Nötigung erfüllt sind.

Für den Fall der Zuweisung neuer, nicht zu bewältigender Aufgaben, oder der Zuweisung völlig sinnloser, dem Arbeitsvertrag nicht entsprechender Aufgaben, bzw. dem völligen Entzug von Arbeitsaufgaben durch den Arbeitgeber kann der Betroffene die Zuweisung dem Arbeitsvertrag entsprechender Beschäftigung verlangen. Der Betroffene hat hierbei sogar die Möglichkeit, den Anspruch im Wege des gerichtlichen Eilverfahrens, mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geltend machen.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer kurzfristig hintereinander offensichtlich nicht berechtigte Abmahnungen ausspricht (sog. Abmahnungsmobbing), kann der betroffene Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Rücknahme dieser Abmahnungen verlangen. Hat der Arbeitgeber nicht berechtigte Abmahnungen zur Personalakte genommen, kann der Arbeitnehmer zudem verlangen, dass diese aus der Personalakte entfernt werden. Dieser Anspruch kann nötigenfalls auch im Wege einer Klage durchgesetzt werden.

In allen vorgenannten Fällen hat der Arbeitnehmer zudem die Möglichkeit, sich beim Arbeitgeber zu beschweren. Diese Möglichkeit räumt § 84 Abs. 1 S. 1 BetrVG ein. Darüber hinaus hat der betroffene Arbeitnehmer das Recht, seine Arbeitsleistung zu verweigern, solange die Schikanen andauern, § 273 Abs. 1 BGB.

Ist die Situation für den Betroffenen gänzlich unerträglich geworden und hat der Arbeitgeber nicht entsprechend für Abhilfe gesorgt, kann der betroffene Arbeitnehmer aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist kündigen, § 626 BGB.

Schlussendlich hat der Betroffene auch die Möglichkeit vom Arbeitgeber Schadenersatz zu verlangen, wegen einer durch das Mobbing verursachten Krankheit, sofern ein Verschulden des Arbeitgebers am Mobbing zu bejahen ist, sei es dass er den Arbeitnehmer selbst gemobbt hat, sei es dass er es fahrlässig unterlassen hat, das durch Kollegen verübte Mobbing zu unterbinden.

Welche Rechte hat der gemobbte Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsrat?

Sofern in dem Betrieb, in dem der gemobbte Arbeitnehmer tätig ist, ein Betriebsrat existiert, kann sich der Arbeitnehmer beim Betriebsrat beschweren. Dieses Beschwerderecht folgt aus § 85 Abs. 1 BetrVG.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, die freie Entfaltung der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.