

# Nie vergnüglich – das Ende eines Arbeitsverhältnisses

| RA Wolf Constantin Bartha, RA Alice Tenschert

Jeder Inhaber eines Dentallabors ist Arbeitgeber. Wenngleich die arbeitsrechtlichen Fragen in den meisten zahntechnischen Laboren recht überschaubar sind, ist ein Arbeitgeber dennoch immer wieder von aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung betroffen. Die häufigsten und zugleich unerfreulichsten Fragen sind mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verbunden. Hier gilt: Gewisse Grundkenntnisse vermeiden den überflüssigen Rechtsstreit. Die aktuellen wesentlichen Entwicklungen sollen im folgenden Beitrag nachgezeichnet werden.

**D**ie Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist bereits menschlich eine heikle Angelegenheit. Oft ist schon die richtige Berechnung der Kündigungsfrist schwieriger als es scheint. Hier treten überraschend häufig Probleme auf.

## | Der Dauerbrenner: Die richtige Kündigungsfrist

Nicht immer gilt das, was im Arbeits- oder Tarifvertrag steht. So auch in dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall (Urteil vom 02.06.2005, Az. 2 AZR 296/04): Im Arbeitsvertrag hieß es, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende des Quartals kündigen könne, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften oder aufgrund einer längeren Beschäftigungs-

dauer eine längere Frist ergäbe. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber sollten die Bestimmungen des aktuellen Tarifvertrages gelten. Dieser sah eine Kündigungsfrist von vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende vor. Der Arbeitgeber kündigte unter Beachtung dieser vertraglichen Frist. Die Arbeitnehmerin erhob Klage und meinte, die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis erst zum Ende des nächsten Quartals beendet. Denn die im Arbeitsvertrag geregelte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber verstoße gegen das Gesetz. Im BGB heißt es, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Ein solcher Fall läge hier vor.

Dass hier tatsächlich ein Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB vorliegt, weil eben für die Arbeitnehmerin eine längere Frist gelten soll als für den Arbeitgeber, liegt auf den Hand. Etwas schwieriger sind aber die Erwägungen, die dazu führen, dass als Konsequenz hier die längere Kündigungsfrist für alle Beteiligten gelten soll.

Der Arbeitgeber argumentierte im gerichtlichen Verfahren folgendermaßen: Wenn die arbeitsvertragliche Regelung rechtswidrig sei, müssten stattdessen die gesetzlichen Vorschriften zur Kündigungsfrist gelten. Seine Kündigung wäre dann gleichwohl fristgerecht gewesen. Das Bundesarbeitsgericht war anderer Auffassung: Auch der Arbeitgeber müsse die für die Arbeitnehmerin geltende lange Kündigungsfrist beachten. Warum? Im Gesetz war nur geregelt, was nicht gültig sei, nicht aber, was stattdessen gelten

soll. Um diese Frage zu beantworten, zieht das Bundesarbeitsgericht eine „verwandte“ Regelung aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) hinzu. Die dortige Regelung betrifft zwar Handelsvertreter, ihre Aussage und Wertung kann aber 1:1 auf Arbeitsverhältnisse übertragen werden. Im Handelsgesetzbuch ist geregelt, dass bei Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist für den Unternehmer (also den Arbeitgeber) auch für ihn die vereinbarte längere Frist der Gegenseite (also des Arbeitnehmers) gilt.

Dies stellte im konkreten Fall für das Bundesarbeitsgericht auch die Lösung dar. Der Arbeitgeber hätte also mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündigen müssen. Ergo: Eine sorgfältige Prüfung der Kündigungsfrist tut Not. Denn es ist für alle Seiten bedauerlich, das Arbeitsverhältnis mit einer Verhandlung vor dem Arbeitgeber abzuschließen, nur weil man sich „verrechnet“ hat.

## | Oft keine Alternative: Das einvernehmliche Ende

Da gerade in kleineren Unternehmen häufig vor dem Ausspruch einer Kündigung zurückgeschreckt wird, wird zu meist im Vorfeld überlegt, ob das Arbeitsverhältnis nicht auch einvernehmlich beendet werden kann.

Allerdings ist auch bekannt, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für die betroffenen Mitarbeiter Konsequenzen hat. Denn im Hinblick auf die anstehenden Leistungen der Arbeitslosenversicherung droht bei freiwilliger oder grob fahrlässiger Beendigung des Beschäfti-

### [ kontakt ]



**RA Wolf Constantin Bartha**  
Fachanwalt für Medizinrecht

**RA Alice Tenschert, LL.M. Eur.**  
kwm Rechtsanwältin  
Unter den Linden 24/Friedrichstr. 155–156  
10117 Berlin  
[www.kwm-rechtsanwaeltin.de](http://www.kwm-rechtsanwaeltin.de)

gungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer stets eine sogenannte Sperrzeit von 12 Wochen.

Schon nach bisheriger Rechtsprechung löste der Abschluss eines Aufhebungsvertrages diese Sperrzeit aus. Dabei war es gleichgültig, ob die Initiative vom Arbeitgeber ausging.

Konsequenz dieser bekannten Auslegung durch die Gerichte war, dass in der Praxis häufig kein Aufhebungsvertrag, sondern „Abwicklungsvereinbarungen“ geschlossen wurden. Der Abwicklungsvertrag lässt sich als eine Vereinbarung zusammenfassen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer abschließen, nachdem eine Kündigung durch den Arbeitgeber vorausgegangen ist. Im Rahmen dieser Abwicklungsvereinbarung wird dann z. B. die Zahlung einer Abfindung, eine Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und – als durchaus entscheidende Gegenleistung des Arbeitnehmers – der Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage aufgenommen. Die Abwicklungsvereinbarung war aus Sicht des Arbeitgebers zwar schon immer weniger attraktiv als ein Aufhebungsvertrag, hatte aber doch einen erheblichen Wert im Hinblick auf die gewünschte Rechtssicherheit. Durch die jüngere Rechtsprechung des Bundessozialgerichts wird aber auch der Anwendungsbereich des Abwicklungsvertrages massiv beschnitten.

Mit Urteil vom 18.12.2003, Aktenzeichen: B 11 AL 35/03 R, hat das Bundessozialgericht seine bisherige Rechtsprechung auch auf den Abschluss von sogenannten Abwicklungsverträgen erweitert: Der Arbeitnehmer löse sein Beschäftigungsverhältnis jedenfalls mit auf, wenn er nach Erhalt einer Kündigung mit dem Arbeitgeber innerhalb der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Vereinbarung über die Hinnahe der Kündigung treffe. Der Arbeitnehmer könne sich auf einen wichtigen Grund für den Abschluss des Abwicklungsvertrages grundsätzlich nur berufen, wenn die Arbeitgeberkündigung objektiv rechtmäßig war. In diesem Falle besteht im Hinblick auf den ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritt der Beschäftigungslosigkeit kein Interesse der Gemeinschaft daran, den Arbeitnehmer von der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen abzuhalten.

In der Sache wird damit ein Abwicklungsvertrag weitestgehend entwertet. Denn gerade in den Fällen, in denen eine Kündigung rechtlich ohnehin kaum angreifbar sein wird, besteht für den Arbeitgeber verhältnismäßig wenig Veranlassung, eine solche Vereinbarung zu unterzeichnen. Und in Zweifelsfällen, für die die Abwicklungsvereinbarung gerade Vorteile für den Arbeitnehmer verbietet, sind damit erhebliche Nachteile für den Arbeitnehmer verbunden.

Konsequenz kann merkwürdigerweise nur der Weg zum Arbeitsgericht sein: Will man eine einvernehmliche Lösung finden, kann dies im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses als gerichtlicher Vergleich erfolgen. Voraussetzung ist aber die Klage des Arbeitnehmers. Angesichts der bekannten Überlastung der Gerichte ein zweifelhafter Rat.

Als Alternative könnte der Arbeitgeber von vornherein von der Möglichkeit des § 1 a Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) Gebrauch machen. Dann muss er die Kündigung auf dringliche betriebliche Erfordernisse stützen, darauf im Kündigungsschreiben hinweisen sowie dem Arbeitnehmer ebenfalls im Kündigungsschreiben anbieten, bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung in Höhe von einem halben Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

### Die Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung

Sofern zugunsten der Beschäftigten eines Denttallabors das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, ist bei Kündigungen viel mehr zu beachten als allein die richtige Kündigungsfrist. Gekündigt werden kann nur aufgrund von Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder aus sogenannten „betriebsbedingten Gründen“. Auf letztere soll an dieser Stelle eingegangen werden, weil sich hierzu ganz aktuell die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geändert hat – und nun auch dem gesunden Menschenverstand entspricht.

Kündigt der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen nicht allen Arbeitnehmern, sondern nur einem Teil der Belegschaft, muss er eine Auswahl treffen. Bei der Auswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte, nämlich die Dauer der

Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 KSchG). Die Auswahl fällt – gerade emotional – oft sehr schwer.

Zur Objektivierung und besseren Durchschaubarkeit der Auswahlentscheidung bietet es sich daher an, die sozialen Gesichtspunkte mit einem Punktesystem zu bewerten. Sodann kann anhand der Punktzahlen eine soziale Rangfolge der Arbeitnehmer erstellt werden. Entfallen z. B. fünf von 15 Arbeitsplätzen, so sind bei Anwendung eines solchen Punktesystems grundsätzlich die fünf Arbeitnehmer mit den geringsten Punktzahlen zu kündigen.

Was gilt aber, wenn dem Arbeitgeber ein Fehler bei der Punktvergabe unterläuft? Wenn der Fehler zur Folge hat, dass auch nur einem Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahlen zur Kündigung angestanden hätte, nicht gekündigt wird, so wurden nach bisheriger Rechtsprechung alle Kündigungen als unwirksam angesehen, auch wenn bei fehlerfreier Erstellung der Rangfolge nur ein Arbeitnehmer von der Kündigungsliste zu nehmen gewesen wäre. Diese sogenannte Domino-Theorie hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 09.11.2006 – 2 AZR 812/05 aufgegeben.

Nach der neuen Rechtsprechung gilt nun: Wäre dem Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste gekündigt worden, ist die Kündigung nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. In diesen Fällen ist der Fehler bei der Punktvergabe nicht ursächlich geworden und die Sozialauswahl jedenfalls im Ergebnis ausreichend. |

