

Newsletter

Ausgabe 04/2007

Vorwort

Der letzte Newsletter 2007 beschäftigt sich Eingangs mit der Frage, ob und in welcher Höhe ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Bonus hat, wenn der Arbeitgeber es pflichtwidrig unterlassen hat, eine Zielvereinbarung mit Bonusregelung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Hierzu sind neuere Urteile des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts ergangen. Ferner beschäftigen wir uns mit aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu sog. Freiwilligkeitsvorbehalts- und Stichtagsklauseln in Anstellungsverträgen, die als Allgemeine Geschäftsbedingungen einer verstärkten Inhaltskontrolle unterliegen. Von Interesse erschien uns des Weiteren eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema „Mobbing“, da dieser Begriff in der Praxis nicht selten falsch verstanden wird. Schließlich gehen wir auf neuere Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Abfindungsanspruch eines Arbeitnehmers nach § 1a KSchG ein.



Bonuszahlung bei arbeitsvertraglich vereinbarter, aber von dem Arbeitgeber nicht abgeschlossener Zielvereinbarung?

Einleitung Nicht selten vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Anstellungsvertrag, dass der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem Grundgehalt einen Bonus erhält, wenn er bestimmte Ziele erreicht, die in einer gemeinsam getroffenen Zielvereinbarung noch näher konkretisiert werden sollen. Die Zielvereinbarung kann auf den individuellen Erfolg des Arbeitnehmers, aber auch auf den Erfolg des Unternehmens bezogen sein. Eine Zielvereinbarung wird regelmäßig zu Beginn eines Geschäfts- oder Kalenderjahres abgeschlossen und soll die Motivation des Arbeitnehmers fördern. Rechtliche Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen bestehen regelmäßig dann, wenn entgegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung für ein abgelaufenes Geschäfts- oder Kalenderjahr keine Zielvereinbarung abgeschlossen wurde. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass es der Arbeitgeber trotz Aufforderung des Arbeitnehmers unterlassen hat, eine solche Zielvereinbarung abzuschließen. Nicht selten sind jedoch auch die Fälle, in denen die Arbeitsvertragsparteien schlicht vergessen, eine Zielvereinbarung abzuschließen. Was geschehen soll, wenn eine Zielvereinbarung unterbleibt, wurde lange Zeit von den Landesarbeitsgerichten unterschiedlich beurteilt und hat jetzt durch zwei neuere Entscheidungen des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts ein größeres Maß an Konkretisierung erfahren, doch bleiben Fragen weiterhin unbeantwortet. Fest steht jedenfalls, dass bei unterbliebener Zielvereinbarung der Arbeitgeber nicht darauf vertrauen kann, keinen Bonus zahlen zu müssen. Es stellt sich insoweit nur die Frage, auf welcher Rechtsgrundlage ein solcher Bonusanspruch besteht und wie dessen Höhe zu ermitteln ist. Die jüngste Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts gibt hierfür Anhaltspunkte.

Rechtslage Am 23. März 2006 hatte das Bundessozialgericht (B 11a AL 29/05 R) darüber zu entscheiden, ob ein Anspruch

des Arbeitnehmers auf variable Entgeltbestandteile durch Insolvenzgeld auszugleichen ist, wenn die zugrundeliegende Zielvereinbarung aus Gründen nicht zustande gekommen ist, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat. Der Kläger begehrte von der zuständigen Agentur für Arbeit die Zahlung eines Insolvenzgeldes in Höhe von etwa Euro 8.000,00, da sein zwischenzeitlich insolventer Arbeitgeber mit ihm eine Zielvereinbarung vertragswidrig nicht geschlossen habe. Das Bundessozialgericht urteilte, dass allein der Umstand, dass eine Zielvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht vorliege, nicht dazu führe, dass der Arbeitnehmer den variablen Vergütungsanteil nicht beanspruchen könne. Anderenfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch eine schlichte Verweigerung einer entsprechenden Vereinbarung über die Zielerreichung den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers zu beseitigen. Letztlich könne sich der Arbeitgeber der Zahlung des variablen Vergütungsbestandteiles nur entziehen, wenn er sich einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer hierauf verständigt oder eine berechnete (Änderungs-) Kündigung ausspricht. Das Bundessozialgericht verwies die Sache an das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen zurück und gab diesem auf aufzuklären, ob das Fehlen der Zielvereinbarung auf ein Versäumnis des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Der Sachverhalt indizierte bereits, dass es letztlich an dem Arbeitgeber lag, der sich weigerte, eine Zielvereinbarung abzuschließen. Auch habe das Landessozialgericht die Höhe der variablen Vergütung festzustellen, wobei das Bundessozialgericht hierzu schon die Auffassung vertrat, dass man sich an der variablen Vergütung des Vorjahres zu orientieren haben werde. Die dogmatische Begründung für den Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers ließ das Bundessozialgericht im Ergebnis offen. Mit Urteil vom 12. Dezember 2007 (10 AZR 97/07) vertrat nun auch das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass bei unterbliebener Zielvereinbarung der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch habe. Der beklag-

te Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag eine Bonuszahlung von Euro 50.000,00 zugesagt, wenn er die gemeinsam für jedes Geschäftsjahr festzulegenden Ziele erreiche. Der klagende Arbeitnehmer wurde zum 31. März 2006 gekündigt. Da für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. März 2006 keine Zielvereinbarung getroffen wurde, begehrte der Arbeitnehmer einen zeitanteiligen Bonus in Höhe von Euro 12.500,00. Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Berlin, gab der Klage in Höhe von Euro 11.420,00 statt mit dem Argument, in dieser Höhe habe der Kläger (zeitanteilig) die Ziele für das vorangegangene Jahr 2005 erreicht. Das Bundesarbeitsgericht hob dieses Urteil auf und verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht Berlin zurück mit der Argumentation, dass das Gericht konkret die Höhe des Schadens für die Zeit von Januar bis März 2006 zu ermitteln habe und sich nicht auf den „Erfolg“ des Arbeitnehmers im vorangegangenen Jahr beziehen dürfe. Aufgabe des Landesarbeitsgerichts Berlin ist es nun, den konkret dem Arbeitnehmer entstandenen Schaden als Folge der unterbliebenen Zielvereinbarung zu ermitteln. Sowohl das Bundessozialgericht als auch das Bundesarbeitsgericht hielten es also für erforderlich, dass die jeweilige Vorinstanz konkret zu ermitteln hat, wie hoch der Bonus gewesen wäre bzw. wie hoch der Schaden des Arbeitnehmers infolge des Ausbleibens einer Zielvereinbarung gewesen ist. Einen anderen Ansatzpunkt vertrat dagegen das Landesarbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 21. Mai 2002 (7 Sa 71/02). Dieses Gericht stellte bei unterlassener Zielvereinbarung einen Bonusanspruch des klagenden Arbeitnehmers in Höhe von 100% fest. Unterlasse es der Arbeitgeber, eine Zielvorgabe zu treffen bzw. auf den Abschluss einer Zielvereinbarung hinzuwirken, so könne nach Treu und Glauben sowie wegen Vereitelns des Eintritts einer Bedingung die Rechtsfolge nur darin bestehen, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Jahresbonuszahlung in voller Höhe habe, da eine Zielerreichung von 100% fiktiv zugrunde zu legen sei. In der

Literatur hat diese Entscheidung Zustimmung gefunden, wenn gleich nach den Urteilen des Bundessozialgerichts und auch des Bundesarbeitsgerichts wohl nicht mehr fiktiv auf eine 100%-Erreichung des Bonus abgestellt, sondern der erreichte Bonus bzw. der erlittene Schaden konkret festgestellt werden muss.

Rechtsfolge Den vorstehenden Entscheidungen gemein ist, dass ein Arbeitnehmer immer dann, wenn der Abschluss einer Zielvereinbarung im Anstellungsvertrag vorgesehen ist, diese aber infolge eines Versäumnisses des Arbeitgebers ausbleibt, gleichwohl einen Bonusanspruch hat. Die dogmatische Grundlage des Bonusanspruches mag noch nicht hinreichend geklärt sein; ebenso ist noch nicht hinreichend klar, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den höchstmöglichen Bonusbetrag hat oder ob der Arbeitnehmer nicht vielmehr im Prozess darzulegen und gegebenenfalls auch zu beweisen hat, welche Ziele vereinbart worden wären und dass er diese Ziele auch in voller Höhe erreicht hätte. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidungen kann dem Arbeitgeber jedoch nur empfohlen werden, darauf zu achten, dass Zielvereinbarungen möglichst vor Beginn eines Geschäfts- oder Kalenderjahres tatsächlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, da anderenfalls die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer zum Ende des Geschäfts- bzw. Kalenderjahres einen Bonusanspruch geltend machen kann, der möglicherweise höher als derjenige ist, den er hätte erreichen können, wenn eine Zielvereinbarung getroffen worden wäre.

Unwirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalts- und Stichtagsklauseln bei Bonuszahlungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Leitsatz Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einem Bonussystem zu, so sind Vertragsklauseln, die bestimmen, dass die Bonuszahlung in jedem Falle freiwillig erfolge und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründe sowie dass der Anspruch auf die Bonuszahlung entfalle, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. April des Folgejahres gekündigt ist, gemäß § 307 BGB unwirksam (BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az.: 10 AZR 825/06).

Anmerkung Das Bundesarbeitsgericht hat mit diesem Grundsatzurteil erstmals entschieden, dass die Vereinbarung von Freiwilligkeitsvorbehaltsklauseln sowie Stichtagsklauseln, die bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung abstellen, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sind. Im Hinblick auf die Freiwilligkeitsvorbehaltsklausel begründet das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung damit, dass diese in Widerspruch zu der im Arbeitsvertrag zugesagten Teilnahme am Bonussystem stehe und insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam sei. Die Stichtagsregelungsklausel, die bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung abstelle, sei jedenfalls insoweit zu weit gefasst und benachteilige daher den Arbeitnehmer unangemessen. Von dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind insbesondere viele Kreditinstitute betroffen, bei denen die Vereinbarung von Bonuszahlungen häufig einen großen Teil der Arbeitnehmervergütung darstellt. Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern Bonuszahlungen zusagen, sollten daher ihre Bonusregeln einer genauen Überprüfung unterziehen und ggf. ihre Bonussysteme neu überdenken.



Ansprüche des Arbeitnehmers wegen „Mobbing“

Leitsatz Ein Oberarzt hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld, wenn er durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wird und deshalb psychisch erkrankt. Die Entlassung des Chefarztes kann er regelmäßig nicht verlangen. Einen Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, hat der Oberarzt nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik vorhanden ist (BAG, Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06).

Sachverhalt Der Kläger war bei der Beklagten als Oberarzt in der Neurochirurgischen Abteilung beschäftigt. Seine Bewerbung um die Chefarztstelle blieb erfolglos. Ab dem 1. Oktober 2001 stellte die Beklagte einen externen Bewerber als Chefarzt ein, von dem sich der Kläger seit Mai 2002 „gemobbt“ fühlte. Die Beklagte leitete ein „Konfliktlösungsverfahren“ ein. Dieses blieb jedoch erfolglos. Von November 2003 bis Juli 2004 war der Kläger wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Ab Oktober 2004 ist erkrankte er erneut. Mit seiner Klage hat der Kläger verlangt, dass die Beklagte das Anstellungsverhältnis mit dem Chefarzt beendet, hilfsweise, dass sie ihm einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet, an dem er Weisungen des Chefarztes der Neurochirurgie nicht unterliegt. Darüber hinaus verlangte er Schmerzensgeld mit der Begründung, dass die Beklagte dafür hafte, dass der Chefarzt sein Persönlichkeitsrecht verletzt habe. Die Beklagte hat „Mobbinghandlungen“ des Chefarztes bestritten. Des Weiteren hat sie vorgetragen, dass sie alles in ihrer Macht Stehende getan habe, um das Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Chefarzt zu entspannen. Eine andere adäquate Tätigkeit für den Kläger sei nicht vorhanden.

Anmerkung Entgegen den vorinstanzlichen Urteilen hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass dem Kläger ein Anspruch auf Schmerzensgeld zustehe, da der Chefarzt die psychische Erkrankung des Klägers schuldhaft herbeige-

führt habe. Für den Schmerzensgeldanspruch habe die Beklagte einzustehen, da der Chefarzt ihr Erfüllungsgehilfe sei. Wegen der Höhe des Schmerzensgeldes hat das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit jedoch wieder an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Des Weiteren habe das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob dem Kläger auch etwaige Ansprüche unmittelbar gegen die Beklagte zustehen, weil diese möglicherweise ihre Verpflichtung verletzt habe, den Kläger vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts möchten wir zum Anlass nehmen, den Begriff des „Mobbings“ sowie sich daraus ergebende etwaige Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kurz zu erläutern.

Begriff des „Mobbings“ Unter dem Begriff des „Mobbings“ versteht das Bundesarbeitsgericht „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Die Landesarbeitsgerichte haben diesen Begriff noch weiter verfeinert und verstehen unter „Mobbing“ „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen“. Damit ein „Mobbingfall“ gegeben ist, muss es sich somit um ein systematisches Vorgehen handeln, welches eine Mehrzahl von Akten umfasst, die in einem Gesamtzusammenhang stehen. Ein einmaliger Vorfall stellt somit kein „Mobbing“ dar. Des Weiteren muss das „Mobbing“ geeignet sein, ein Rechtsgut, insbesondere das Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit zu verletzen. Unter Zugrundelegung der Definition muss die Verletzung auch objektiv vorliegen. Schließlich muss eine eindeutige Täter-Opfer-Konstellation gegeben sein.

Rechtsfolgen Da der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten ist, den Arbeitnehmer vor dem „Mobbing“ der Kollegen oder Vorgesetzten zu schützen, kommen unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers in Betracht. Das Mobbingopfer kann zum einen Schadensersatzansprüche sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber dem handelnden („mobbenden“) Arbeitnehmer geltend machen, wie beispielsweise den Ersatz von Heilungs- oder Therapiekosten. Des Weiteren kommt bei Gesundheitsschäden oder der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein Schmerzensgeldanspruch in Betracht. Ein Anspruch auf Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an welchem der Arbeitnehmer den „Mobbinghandlungen“ nicht mehr ausgesetzt ist, dürfte unter Zugrundelegung des oben genannten Urteils des Bundesarbeitsgerichts auch in Betracht kommen, jedoch nur, wenn ein solcher Arbeitsplatz auch

tatsächlich vorhanden ist. Die Entlassung des „mobbenden“ Arbeitnehmers kann das Mobbingopfer, wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil festgestellt hat, nicht verlangen. Jedoch kann der Arbeitgeber den „mobbenden“ Arbeitnehmer rügen, ermahnen oder abmahnen und bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sogar kündigen. Schließlich kommt auch ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers in Betracht. Unternimmt ein Arbeitgeber nichts gegen „mobbende“ Kollegen oder ist er selbst tätig, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ohne Verlust des Lohnanspruchs zurückhalten. Das Zurückbehaltungsrecht muss jedoch geltend gemacht werden. Macht der Arbeitnehmer die oben genannten Ansprüche geltend, so trägt er die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein solcher „Mobbingfall“ vorliegt und er dadurch einen Schaden erlitten hat.

Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

Vorbemerkung Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist klagt. Der Abfindungsanspruch entsteht nach dem Gesetz dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dem Kündigungsschreiben auf die Anspruchsvoraussetzungen (Anspruch auf Abfindung bei Betriebsbedingtheit der Kündigung und Verstreichenlassen der Klagefrist) hinweist. Der Zweck der gesetzlichen Regelung besteht darin, eine außergerichtliche Streiterledigung zu fördern, um eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Wirksamkeit der Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden. Nach der Rechtsprechung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts wird ein solcher Abfindungsanspruch jedoch dann nicht begründet, wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage oder einen

Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zunächst erhebt und sodann wieder zurücknimmt, da der Arbeitgeber ansonsten doch noch mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert werde, die er gerade mit dem Angebot einer Abfindungszahlung vermeiden wollte (BAG, Urteil vom 13.12.2007, Az.: 2 AZR 971/06). Entsteht ein Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG, so beträgt die Höhe der Abfindung gemäß § 1a Abs. 2 KSchG 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings eine geringere Abfindung anbieten, so muss er unmissverständlich erklären, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG sein soll. Fehlt es an einer solchen unmissverständlichen Erklärung, so beträgt die Abfindung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr (BAG, Urteil vom 13.12.2007, Az.: 2 AZR 807/06). Diese beiden Urteile des Bundesarbeits-

gerichts vom 13. Dezember 2007 möchten wir zum Anlass nehmen, die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG näher zu erläutern.

Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Abfindungsanspruchs

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der dreiwöchigen Frist des § 4 Satz 1 KSchG keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so hat der Arbeitnehmer gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Gemäß § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG setzt der Anspruch den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt gemäß § 1a Abs. 2 KSchG 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist dabei auf ein volles Jahr aufzurunden. Wie bereits oben erläutert, soll mit dieser gesetzlichen Regelung eine außergerichtliche Streiterledigung gefördert und eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Wirksamkeit der Kündigung vermieden werden, da es gerade in Kündigungsschutzprozessen häufig zu vergleichsweisen Regelungen mit Abfindungsvereinbarungen kommt. Die Besonderheit des Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG besteht dabei darin, dass die Begründung dieses Abfindungsanspruchs allein von dem Angebot des Arbeitgebers abhängt und keiner Annahme seitens des Arbeitnehmers bedarf. § 1a KSchG schränkt jedoch nicht die Freiheit der Arbeitsvertragsparteien ein, neben der in § 1a KSchG geregelten Abfindung das Arbeitsverhältnis durch eine einvernehmliche Abrede gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Bei einer einvernehmlichen Abrede müssen die Parteien auch nicht die in § 1a Abs. 2 KSchG angeordnete Höhe der Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Beschäftigungsjahr beachten. Insbesondere kann auch eine geringere Abfindung angeboten werden.

Die Entstehung eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG setzt zunächst einmal die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis voraus. Zudem muss die sechsmonatige Wartefrist des § 1 KSchG erfüllt sein. Darüber hinaus muss es sich um eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung handeln. § 1a KSchG ist auf Kündigungen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen nicht anwendbar. Des Weiteren greift § 1a KSchG nur bei ordentlichen und nicht bei außerordentlichen Kündigungen ein. Im Falle einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung kommt § 1a KSchG nur dann zur Anwendung, wenn die außerordentliche Kündigung



unwirksam ist, da die Kündigung nur in diesem Fall als ordentliche Kündigung gelten soll. Eine Ausnahme gilt jedoch bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern, wenn die außerordentliche Kündigung mit einer Auslaufrist versehen werden muss und damit wie eine ordentliche Kündigung zu behandeln ist. Schließlich kann auch im Falle einer ordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung ein Abfindungsanspruch gemäß § 1a KSchG entstehen, wenn die Abfindung für den Fall versprochen wird, dass der Arbeitnehmer das Angebot vorbehaltlos ablehnt und es demnach um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht.

Die Entstehung eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG setzt ferner voraus, dass der Arbeitgeber in der schriftlichen Kündigungserklärung den ausdrücklichen Hinweis aufnimmt, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt werde und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen könne. Fehlt in der Kündigungserklärung dieser Hinweis, so entsteht mit Verstreichenlassen der Klagefrist kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Hat der Arbeitnehmer aber einen Annahmewilligen betätigt, so kommt die Begründung eines Anspruchs aufgrund einvernehmlicher Abrede in Betracht. Da der Hinweis des



Arbeitgebers in der Kündigungserklärung enthalten sein muss, gilt das Schriftformerfordernis für die Kündigung gemäß § 623 BGB ebenfalls für diesen Hinweis. Die Unterschrift des Arbeitgebers muss sich somit auch auf den Hinweis nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG erstrecken. Der Hinweis des Arbeitgebers muss auch die Angabe der Rechtsfolge umfassen, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist verstreichen lässt. Für den Arbeitnehmer muss also ersichtlich sein, dass der Anspruch auf die Abfindung allein davon abhängt, dass er die Kündigungsfrist verstreichen lässt. Ein Hinweis auf die „Rechtskraft der Kündigung“ genügt diesen Anforderungen nicht. Zwar muss die Höhe der Abfindung in dem Hinweis nicht bereits betragsmäßig angegeben werden. Der Abfindungsanspruch gemäß § 1a KSchG besteht jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber eine Abfindung im Sinne dieser Vorschrift anbietet, mithin eine solche, deren Berechnung sich aus § 1a Abs. 2 KSchG ergibt und demnach 0,5 Monatsgehälter für jedes Beschäftigungsjahr beträgt. Das Angebot einer höheren Abfindung begründet keinen Abfindungsanspruch im Sinne des § 1a KSchG. Nach der oben genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet hingegen das Angebot einer geringeren Abfindung dann den höheren Abfindungsanspruch gemäß § 1a KSchG, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht unmissverständlich erklärt, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG sein soll. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer also die Zahlung einer geringeren Abfindung als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr an, wenn der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt, ohne ausdrücklich zu erklären, dass es sich bei diesem Angebot nicht um ein Abfindungsangebot nach § 1a KSchG handelt, hat der Arbeitnehmer trotzdem einen Abfindungsanspruch in Höhe von 0,5 Monatsgehältern für jedes Beschäftigungsjahr, wenn er die Klagefrist verstreichen lässt. Wie sich ausdrücklich aus dem Gesetzeswortlaut des § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG ergibt, entsteht der Anspruch des Arbeitnehmers mit Ablauf der Kündigungsfrist. Das Verstreichenlassen der Klagefrist und die Entstehung des Abfindungsanspruchs führen nicht zu einer Sperrzeit im Sinne des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld.

Fazit Die gesetzliche Abfindungsregelung des § 1a KSchG bietet eine praktikable Möglichkeit zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen im Falle betriebsbedingter Kündigungen. Für den Arbeitnehmer ergibt sich dadurch die Möglichkeit der Wahl, die betriebsbedingte Kündigung auf ihre Wirksamkeit hin gerichtlich überprüfen zu lassen oder darauf zu verzichten und dafür eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsgehältern für jedes Beschäftigungsjahr zu erhalten. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsgerichte hohe Anforderungen an die Darlegung der betriebsbedingten Gründe einer Kündigung seitens des Arbeitgebers stellen, kann der Arbeitgeber mit dem Angebot einer Abfindung im Sinne des § 1a KSchG einen eventuell langwierigen und im Ergebnis vielleicht erfolglosen Kündigungsschutzprozess vermeiden.

Ihre Ansprechpartner:

Berlin

Susanne Schaeff

sschaeff@goerg.de

Tel +49 – 30 – 88 45 03-122

Frankfurt/M.

Dr. Christian Pabst

cpabst@goerg.de

Tel +49 – 69 – 17 00 00-140

Dr. Lars Nevia

lnevia@goerg.de

Tel +49 – 69 – 17 00 00-210

Köln

Dr. Ralf Hottgenroth

rhottgenroth@goerg.de

Tel +49 – 221 – 33 660-51

Dr. Thomas Bezani

tbezani@goerg.de

Tel +49 – 221 – 33 660-57

Dr. Christoph J. Müller

cmueller@goerg.de

Tel +49 – 221 – 33 660-63

Unsere Standorte:

Berlin

Klingelhöferstraße 5

D-10785 Berlin

Essen

Alfredstraße 279

D-45133 Essen

Frankfurt/M.

Platz der Einheit 2

D-60327 Frankfurt/M.

Köln

Sachsenring 81

D-50677 Köln

München

Prinzregentenstraße 22

D-80538 München

www.goerg.de

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an AKindermann@goerg.de

