

Arbeitsrechtliches Wissen in der Praxis

Ist die Kündigung „sicher“?

Ist die Entscheidung darüber gefallen, dass der Arbeitgeber sich von einem Arbeitnehmer trennen will, stellt sich noch die Frage, in welcher Form das geschehen sollte?

Da zeigen sich zwei Optionen auf, die eine ist die einvernehmliche Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die andere ist die Kündigung.

1.) Einvernehmliche Auflösung vs. Kündigung – wann kommt es dazu?

Es wird gerne dazu geraten, das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung aufzulösen, weil dann die Arbeitnehmer weniger dazu neigen, (da keine persönliche Verletzung da ist) eine Klage hinterher gegen den Arbeitgeber einzureichen.

Dessen „Preis“ ist oft, dass von dem Arbeitnehmer dafür praktisch eine Art Belohnung erwartet wird, was über die reguläre Abfindung hinausgeht.

Ist der Arbeitgeber dazu nicht bereit, bzw. will die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht auch noch „prämiieren“ ist die Kündigung, oder ggf. eine außerordentliche Kündigung nicht abzuwenden.

2.) Ist die Kündigung „sicher“ – oder kann er zurück?

Das Arbeitsgesetz beinhaltet die Möglichkeit zwar, dass der Arbeitnehmer gerichtlich erkämpfen kann, in das alte Arbeitsverhältnis zurückzukehren, galt jedoch nach Praxis so gut wie unvorstellbar, dass nach einem sogar jahrelangen Prozess, auf dessen Ende auch das Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelinde gesagt vergiftet ist, ein Arbeitnehmer es gewollt hätte, bzw. der Arbeitnehmer hatte zwangsweise bis dahin auch schon einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Es tat sich aber nach der neueren Prozessordnung ein bisher wenig entdeckter „Schlupfloch“ auf.

3.) Nach der Kündigung zurück am Arbeitsplatz

Wenig entdeckt, aber womöglich mit einem ungeahnten potenzial – die Möglichkeit auf die Aussetzung der Vollstreckung von Rechtserklärungen – und so eine ist genau die Kündigung, eine einseitige Rechtserklärung des Arbeitgebers.

Was kann also kommen? Wir wissen noch nicht genau, was aber sicher ist, dass der Arbeitnehmer die Kündigung innerhalb von 30 Tagen nach dem Erhalt gerichtlich

anfechten – und im einen Zug – nach der neueren Gesetzeslage auch die Aussetzung der Vollstreckung beantragen kann.

Dies würde bedeuten, sofern der Arbeitnehmer bei dem Gericht die Nötigkeit der Aussetzung begründen kann - z.B. in besonderem Härtefall, welcher die Lebensbedingungen des Arbeitnehmers gefährdet, oder evtl. wenn z.B. im Vorfeld es wahrscheinlich machen kann, dass die Kündigungsgründe nicht bestehen (das Gericht muss jeden Fall individuell prüfen und entscheiden) - sein Arbeitsverhältnis vorübergehend und unabhängig vom Ausgang der eigentlichen Klage, wiederhergestellt werden könnte.

Da diese Möglichkeit die zeitliche Spanne zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses enorm abkürzt, ist gut möglich, dass Arbeitnehmer – statt sofort in die Arbeitslosigkeit abzugleiten – versuchen würden, am Arbeitsplatz beschäftigt zu bleiben oder als Mittel nutzen könnten, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, Geld dafür zu bieten, endgültig abzutreten.

Da die Möglichkeit noch nicht „erprobt“ ist, es ist offen, ob die Arbeitsgerichte etablieren oder eher meiden werden – für den Arbeitgeber aber bleibt oder verstärkt sich die Frage – das Arbeitsverhältnis mit Einvernehmen oder ohne zu beenden?

Verfolgen Sie unsere Serie im praktischen Arbeitsrecht weiter! Wir beschäftigen uns mit Themen aus dem Betriebsalltag und mehr...