

# Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Welche Alternativen gibt es?

Rechtsanwältin Barbara Reimann, LL.M.

[www.grafpartner.com](http://www.grafpartner.com)

<p><b>Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schonende Beendigung von Arbeitsverhältnissen;</li> <li>- Sperrfristen möglichst vermeiden</li> <li>- Anrechnung der Abfindung möglichst vermeiden</li> </ul>			
<p>Variante I: <b>Betriebsbedingte Kündigung + Abfindungsangebot</b> § 1 Abs. 3, § 1a KSchG</p>	<p>Variante II: <b>Betriebsbedingte Kündigung + Vergleich</b> § 1 Abs. 3 KSchG, § 278 Abs. 6 ZPO</p>	<p>Variante III: <b>Betriebsbedingte Kündigung + Abwicklungsvertrag</b> § 1 Abs. 3 KSchG, § 311 Abs. 1 BGB</p>	<p>Variante IV: <b>Aufhebungsvertrag</b> § 311 Abs. 1 BGB</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebsbedingte Kündigung und dabei Angebot einer Abfindung unter der Bedingung, dass AN keine Kündigungsschutzklage erhebt</li> <li>➤ Abfindung: <b>0,5 Monatsgehälter</b> pro Beschäftigungsjahr</li> <li>➤ AN: Anspruch auf Abfindung <u>nach</u> Ablauf der Kündigungsfrist (§ 622 Abs. 2 BGB)</li> <li>➤ Schwerbehinderte AN (&gt; 50%, § 2 II SGB IX) =&gt; <u>vor</u> der Kündigung ist Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen (bei Einigkeit dauert dies 2 Tage; § 85 SGB IX)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebsbedingte Kündigung + Einigung (auf gerichtlichen Vergleichsvorschlag)</li> <li>➤ AN erhebt (verabredet) Klage</li> <li>➤ Vor Güetermin macht Gericht Vergleichsvorschlag, § 278 Abs. 6 ZPO: Arbeitsverhältnis endet zur ordentlichen Kündigungsfrist gegen Abfindung (<b>ca. 0,5 Monatsgehälter</b>)</li> <li>➤ Schwerbehinderte AN (&gt; 50%) =&gt; <u>vor</u> der Kündigung ist Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, § 85 SGB IX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebsbedingte Kündigung + Abschluss eines schriftlichen Vertrages zur Regelung der Modalitäten (innerhalb von 21 Tagen)</li> <li>➤ Vertragsinhalt: AN erklärt, die Kündigung zu akzeptieren und nicht gerichtlich gegen sie vorzugehen; ANTISENSE bestätigt, dass unter Einhaltung der Kündigungsfrist aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde, die Abfindung <b>0,25-0,5 Monatsgehälter</b> beträgt und der AN nicht unkündbar war (vgl. Bundesagentur für Arbeit: DA 144.103 zu 144 SGB III, 10/2007)</li> <li>➤ Schwerbehinderte AN (&gt; 50%) =&gt; <u>vor</u> der Kündigung muss Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden (§85 SGB IX)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Auflösen des Arbeitsvertrages in gegenseitigem Einvernehmen</li> <li>➤ Kein Sonderschutz</li> <li>➤ Bundesagentur für Arbeit: Aufhebung ersetzt betriebsbedingte Kündigung, Abfindung in Höhe von <b>0,25- 0,5 Monatsgehältern</b> pro Beschäftigungsjahr, Einhaltung der ord. Kündigungsfrist , AN ist nicht unkündbar (vgl. Bundesagentur für Arbeit: DA 144.103 zu 144 SGB III, 10/2007)</li> </ul>

<p>➤ <b><u>Vorteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesetzlich vorgesehen, fixe Abfindung</li> <li>- Abfindung ist Anreiz, nicht zu klagen</li> <li>- Rechtssicherheit (nach 21 Tagen)</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kein öffentlicher Prozess</li> <li>- Keine Gerichtskosten bei vollumfänglichem Vergleich</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kein Prozessrisiko,</li> <li>- Anrechnung von Zwischenverdiensten vereinbar</li> <li>- ggf. als „add-on“ Verzicht auf Anrechnung von Zwischenverdiensten</li> <li>- Abfindungshöhe evtl. &lt; 0,5</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planungssicherheit, Rechtssicherheit</li> <li>- kein Prozessrisiko, da AN nicht klagen kann</li> <li>- kein Sonderschutz</li> <li>- Anrechnung von Zwischenverdiensten vereinbar</li> <li>- ggf. als „add-on“ Verzicht auf Anrechnung von Zwischenverdiensten</li> </ul>
<p>➤ <b><u>Vorteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- keine Sperrfrist, keine Anrechnung der Abfindung</li> <li>- Abfindung + Lohnfortzahlung</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- keine Sperrfrist, keine Anrechnung der Abfindung</li> <li>- Abfindung + Lohnfortzahlung</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Einhalten der Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit keine Sperrfrist, keine Anrechnung der Abfindung auf ALG</li> <li>- Bundesagentur für Arbeit akzeptiert Lösung unproblematisch</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Vorteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperrfrist sowie Anrechnung der Abfindung vermeidbar</li> <li>- ideal, wenn AN sofort Anschlussjob findet</li> <li>- Abfindung + Entgeltfortzahlung + evtl. Zwischenverdienste + Freistellung</li> </ul>

<p>➤ <b><u>Nachteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsbedingter Kündigungsgrund</li> <li>- Zeitfaktor: ordentliche Kündigungsfristen sind einzuhalten (§ 622 Abs. 2 BGB)</li> <li>- Sonderkündigungsschutz greift</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsbedingter Kündigungsgrund</li> <li>- Zeitfaktor: ordentliche Kündigungsfristen sind einzuhalten (§ 622 Abs. 2 BGB)</li> <li>- Sonderkündigungsschutz greift</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeitfaktor: ordentliche Kündigungsfristen sind einzuhalten (§ 622 Abs. 2 BGB)</li> <li>- Sonderkündigungsschutz greift</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AG:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeitfaktor: ordentliche Kündigungsfristen sind einzuhalten (§ 622 Abs. 2 BGB)</li> </ul>
<p>➤ <b><u>Nachteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „gekündigt“</li> <li>- ggf. vorgerichtliche Anwaltsgebühren (konkret iHv. 1.023, 16 EURO, wenn AN Anwalt prüfen lässt; Anlagen 1 und 2 zum RVG)</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „gekündigt“</li> <li>- vorgerichtliche und gerichtliche Anwaltsgebühren (konkret iHv 1.388,90 EURO, Anlagen 1 und 2 zum RVG)</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „gekündigt“</li> <li>- Sperrfrist, wenn Abfindung &gt; 0,5</li> <li>- ggf. vorgerichtliche Anwaltsgebühren (konkret iHv. 839,80 EURO. wenn AN Anwalt prüfen lässt)</li> </ul>	<p>➤ <b><u>Nachteile für AN:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kein Sonderkündigungsschutz</li> <li>- Widerspruch gegen zunächst ablehnenden Bescheid der Bundesagentur für Arbeit nötig</li> <li>- kann nicht klagen</li> </ul>