

## Überraschende Wendung vor dem Arbeitsgericht

In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren trug sich folgender Sachverhalt vor: Mein Mandant erhielt von seinem Arbeitgeber im Vorfeld einer ausgesprochenen fristlosen Kündigung zahlreiche Abmahnungen, so unter anderen weil er einen anderen Mitarbeiter beleidigt haben soll mit den Worten: „Du kannst mir mal den Buckel runter rutschen“. Eine weitere Abmahnung wurde ausgesprochen, weil mein Mandant zu früh auf der Arbeit erschien. Bis zu diesem Zeitpunkt ging ich immer davon aus, dass eine Abmahnung ausgesprochen wird, weil der Mitarbeiter zu spät auf der Arbeitsstelle erscheint.

Aufgrund dieser und weiterer zahlreicher nicht haltbarer Vorkommnisse wurde meinem Mandanten schließlich die arbeitsrechtliche fristlose Kündigung ausgesprochen gegen die ich innerhalb von drei Wochen die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen musste.

Die Güteverhandlung vor der Richterin begann schon mit den Worten, die sich ausschließlich gegen die Arbeitgeberin richteten: „Das wird wohl nicht reichen.“ Die Richterin legt dar, sofern sich die Abmahnungsgründe tatsächlich bestätigen sollten, dass diese bereits von sich aus nicht ausreichen eine Abmahnung geschweige denn eine fristlose oder auch nur eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers auszusprechen.

Da die wenigsten Mitarbeiter jedoch nach Ausspruch mehrerer Abmahnungen und einer fristlosen Kündigung noch ein großes Interesse an der Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber haben, schlug ich schließlich vor, dass Arbeitsverhältnis im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist (wegen dem Folgeproblem einer möglichen Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit) zu beenden. Jedoch sollte diese Beendigung nicht entschädigungslos erfolgen. Ich schlug die Zahlung einer Abfindung in Höhe eines Bruttolohns multipliziert mit den Beschäftigungsjahren vor. Hierzu sollte man wissen, dass die Zahlung einer Abfindung gesetzlich meist nur für solche Fälle gezahlt wird, bei denen das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen beendet wird und die Weiterbeschäftigung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist, dann beträgt die Höhe der Abfindung gesetzlich meist nur die  Hälfte  eines Bruttolohnanspruchs multipliziert mit den Beschäftigungsjahren. Da diese gesetzlichen Voraussetzungen jedoch größtenteils nicht vorliegen, da sie schwierig darstellbar oder beweisbar sind, war ich, der mitanwesende Mandant als auch die vorsitzende Richterin umso mehr überrascht als der Arbeitgeber sich auf meinen Abfindungsvorschlag ohne weiteren Diskussionen einließ und dem zustimmte.

Im Nachgang zur Güteverhandlung als der Arbeitgeber bereits den Gerichtssaal verlassen hat, sagte mir die vorsitzende Richterin nur: „gut gepokert, Herr Kollege“, und dabei spiele ich bis auf „Mensch ärgere dich nicht“ nicht einmal Karten.

Vom Ausspruch der fristlosen Kündigung bis zu einer ordentlichen Kündigung mit einer beachtlichen Abfindungszahlung ist schon eine immense Kehrtwendung.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob  
Fachanwalt für Fachanwalt für Verkehrsrecht und Erbrecht