

## **Fragen im Zusammenhang mit einer Kündigung/ Änderungskündigung**

### **Habe ich bei einer betriebsbedingten Kündigung einen Anspruch auf Abfindung?**

Das kommt darauf an. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer bei einer Kündigung keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Die einzige Ausnahme besteht nach § 1 a Abs. 1 KSchG dann, wenn a) der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt, b) der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Klagfrist keine Kündigungsschutzklage erhebt und c) der Arbeitgeber schon im Kündigungsschreiben den Hinweis gibt, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann.

Nach § 1 a KSchG beträgt die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

### **Was ist ein Aufhebungsvertrag und wem dient er?**

Ein Aufhebungsvertrag ist ein Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien zu einem zukünftigen bestimmten Termin beendet. Er bedarf gem. § 623 BGB der Schriftform.

Für den Arbeitgeber bietet der Vertrag den Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vorzeitig beendet werden kann und allgemeiner wie auch besonderer Kündigungsschutz (Betriebsrat, Mutterschutz, Schwerbehinderung, Elternzeit) keine Anwendung finden. Zudem braucht der Betriebsrat nicht beteiligt werden.

Für den Arbeitnehmer bietet der Aufhebungsvertrag den Vorteil, dass er selber die Kündigungsfrist abkürzen kann, die der sofortigen Arbeitsaufnahme bei einem neuen Arbeitgeber entgegensteht. Zudem kann bei schwerwiegenden Verfehlungen des Arbeitnehmers, die eine außerordentlich fristlose Kündigung bedingen würden, über den Aufhebungsvertrag und eine unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht ein krummes Beendigungsdatum vermieden werden, was bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber Nachfragen hervorrufen könnte.

Aufpassen sollte ein Arbeitnehmer bei Abschluss eines solchen Vertrages jedoch immer dann, wenn er nicht unmittelbar danach in ein neues Arbeitsverhältnis eintritt. Denn nach §

144 SGB III kann es zu einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld kommen, wenn z.B. die ordentliche Kündigungsfrist verkürzt wurde.

Arbeitnehmer sollten sich vor Unterzeichnung daher vorsichtshalber stets anwaltlich beraten lassen.

**Muss der AN, wenn er/sie selber kündigt, frühere Fortbildungskosten zurück erstatten?**

Es kommt darauf an, ob die Rückzahlungspflicht (wirksam) zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart worden ist und wie viel demzufolge noch erstattet werden muss.

Grundsätzlich ist es zulässig, die Rückzahlung von Fortbildungskosten zu vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist nach Abschluss der Fortbildung selbst kündigt. Dies kann in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt sein.

Für Arbeitsvertragliche Regelungen gilt:

Solche Rückzahlungsvereinbarungen sind unwirksam, wenn sie überraschend oder mehrdeutig sind, also nach ihrem äußeren Erscheinungsbild so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer nicht damit zu rechnen brauchte (z.B. Unterbringung an unerwarteter Stelle unter irreführender Überschrift und ohne drucktechnische Hervorhebung). Inhalt und Voraussetzungen der Rückzahlung müssen sich aus der Regelung eindeutig ableiten lassen.

Darüber hinaus ist die Rückzahlungsvereinbarung nur wirksam, wenn die Bildungsmaßnahme geeignet ist, also zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die generell für den Arbeitnehmer beruflich von Nutzen sind.

Darüber hinaus muss dem Arbeitnehmer durch die Fortbildung ein geldwerter Vorteil zufließen. Der Vorteil kann sich aus besseren Chancen am Arbeitsmarkt oder aus innerbetrieblichen bzw. Unternehmens bezogenen Aufstiegsmöglichkeiten ergeben.

Schließlich muss eine angemessene Bindungsdauer vereinbart worden sein. Dies richtet sich nach der Dauer der Maßnahme, der Höhe der Kosten, den Zeiten der Freistellung sowie dem Umfang der Vorteile. Das absolute Höchstmaß sind jedenfalls 5 Jahre.

Grundsätzlich kann man hier keine pauschale Aussage treffen. Es kommt stets auf den Einzelfall an. Als Faustformel des BAG gilt jedoch:

<b>Dauer</b>	<b>Bindung</b>
bis zu einem Monat	bis zu sechs Monate
bis zu zwei Monate	bis zu 12 Monate
von drei bis vier Monaten	bis zu 24 Monate
von sechs Monaten bis einem Jahr	nicht länger als drei Jahre
mehr als zwei Jahre	bis zu fünf Jahre

Je nach den Umständen und den Eigenarten der Ausbildung kann aber auch eine kürzere bzw. längere Bindung möglich sein.

Unwirksam ist die Rückzahlungsvereinbarung jedenfalls dann, wenn die Klausel nicht danach differenziert, wer das Arbeitsverhältnis aus welchem Grund gekündigt hat. Unwirksam ist demnach die Rückzahlungsverpflichtung, wenn der Arbeitnehmer aus berechtigten Gründen selber kündigt, bei einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers oder in den Fällen, in denen die arbeitgeberseitige Kündigung nicht auf einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers beruht.

### **Was ist eine Änderungskündigung? Müssen bei einer Änderungskündigung Kündigung und Angebot zusammen erfolgen?**

Eine Änderungskündigung bedeutet, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zwar kündigt, aber in diesem Zusammenhang die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Konditionen anbietet.

Kündigung und Angebot müssen zusammen erfolgen. Es muss bereits mit dem Angebot klar und bestimmt sein, zu welchen neuen Bedingungen das Arbeitsverhältnis fortgeführt werden soll. Der Arbeitnehmer muss ohne Weiteres mit ja oder nein antworten können.

### **Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, auf eine Änderungskündigung zu reagieren?**

Der Arbeitnehmer hat drei Möglichkeiten auf die Änderungskündigung zu reagieren.

Zum einen kann der Arbeitnehmer das Angebot annehmen. Hierfür muss keine (gesetzliche) Frist eingehalten werden, es sei denn der Arbeitgeber setzt eine. Dann wird das

Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortgeführt, ab dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigung gewirkt hätte.

Zum anderen kann der Arbeitnehmer das Angebot ablehnen. Dadurch wird die Änderungskündigung eine Beendigungskündigung und kann mit der Kündigungsschutzklage angegriffen werden.

Als dritte Möglichkeit kann der Arbeitnehmer das Angebot unter Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial gerechtfertigt ist und Klage erheben. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer die neuen Arbeitsbedingungen nur zeitweise akzeptiert bis ein Gericht über die Wirksamkeit der Änderung entschieden hat. Der Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung erklärt werden, also beim Arbeitgeber eingehen.