

Mandanteninfo Januar 2008

Anspruch auf die „Regelabfindung“ – aber nicht bei Klagerücknahme

Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist klagt. Der Anspruch entsteht nach dem Gesetz jedoch nur dann, **wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen hinweist** (Anspruch auf Abfindung bei Betriebsbedingtheit der Kündigung und Verstreichenlassen der Klagefrist). In diesem Fall beträgt die Höhe der Abfindung **0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr** (sog. Regelabfindung) nach § 1a Abs. 2 KSchG. Durch diese gesetzliche Regelung sind die Arbeitsvertragsparteien aber nicht gehindert, eine geringere Abfindung zu vereinbaren.

Im Streitfall hatte die Beklagte dem Kläger betriebsbedingt gekündigt und ihm **im Kündigungsschreiben mitgeteilt, er könne eine Abfindung beanspruchen, falls er die Klagefrist verstreichen lasse**. In einer dem Kündigungsschreiben beigefügten Stellungnahme des Betriebsrates war ein handschriftlicher, nicht unterzeichneter Vermerk des Betriebsratsvorsitzenden enthalten, wonach eine Abfindung von 8.000,00 € vereinbart sei. Der Kläger erhob gegen die Kündigung **keine** Klage. Die Beklagte zahlte an ihn 8.000,00 €. Der Kläger hat geltend gemacht, nach § 1a KSchG stünden ihm 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr und damit (rechnerisch unstreitig) weitere 4.076,16 € zu. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision war erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Dem Kläger steht eine Abfindung nach § 1a KSchG zu. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen vor. Das Kündigungsschreiben enthält die in § 1a KSchG vorgesehenen Hinweise. **Dass die Abfindung geringer als in § 1a KSchG**

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

vorgesehen ausfallen sollte, ist aus dem Kündigungsschreiben nicht hinreichend deutlich erkennbar.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2007 – 2 AZR 807/06-
Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urteil vom 4. April 2006 – 6 Sa 785/05 –*

Dieser Anspruch auf die Regelabfindung besteht aber nur dann, wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben ordnungsgemäß informiert (s.o.) **und der Arbeitnehmer die Bedingungen auch einhält**. Der Zweck der gesetzlichen Regelung besteht darin, eine außergerichtliche Streiterledigung zu fördern, um eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage schließt ebenso wie ein Antrag auf nachträgliche Klagezulassung den Abfindungsanspruch aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Klage oder seinen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung wieder zurücknimmt. Ansonsten würde der Arbeitgeber – auch durch den nachträglichen Klagezulassungsantrag – doch mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, die er gerade mit dem Angebot einer Abfindungszahlung vermeiden wollte.

Die Klägerin war seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Nach Rückkehr aus der Elternzeit unterbreitete ihr die Beklagte ein Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. In der Folgezeit verhandelten die Parteien ergebnislos über die Beendigungsvereinbarung. Die Beklagte sprach am 4. März 2005 eine Kündigung aus, die ein Abfindungsangebot nach § 1a KSchG enthielt. Die Klägerin erhob hiergegen Kündigungsschutzklage, jedoch gerichtet gegen die Rechtsvorgängerin der Beklagten. Sie nahm diese Klage zurück und erhob erneut am 21. April 2005 eine Klage gegen die Beklagte verbunden mit einem Antrag auf nachträgliche Klagezulassung, die sie beide am 23. Mai 2005 ebenfalls zurücknahm.

Mit der Klage hat die Klägerin u.a. die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 9.900,00 € nach § 1a KSchG begehrt. Die Beklagte hat die Forderung mit der Begründung abgelehnt, die Erhebung der Kündigungsschutzklage stehe dem entgegen. Daran ändere auch die anschließende Klagerücknahme nichts.

Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2007 – 2 AZR 971/06 –
Vorinstanz: LAG Brandenburg, Urteil vom 5. Mai 2006 – 22 Sa 7/06 – und – 22 Sa 44/06 –*

Fazit: Das Angebot des Arbeitgebers nach § 1 a KSchG abzulehnen will gut überlegt sein. Eine Klageerhebung kann den Anspruch vollständig beseitigen und sowohl zum Verlust des Arbeitsplatzes als auch der Abfindung führen. Arbeitnehmer sollten vorher unbedingt qualifizierten Rat bei ihrer Gewerkschaft oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einholen.