

## **Zwang zum Vergleich? Viele Kündigungsschutzverfahren enden mit der Zahlung einer Abfindung**

Die Vorstellung, dass die arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zwingend die Zahlung einer Abfindung zur Folge hat, ist ebenso weit verbreitet wie falsch. Nur in zwei Fällen, die in der Praxis kaum vorkommen, sieht das Gesetz einen regelrechten Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Trotzdem enden geschätzte 90 % aller Kündigungsschutzprozesse mit einem Vergleich, in dem die angefochtene Kündigung vom Arbeitnehmer akzeptiert wird, der Arbeitgeber sich im Gegenzuge allerdings zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet. Für beide Parteien des Kündigungsschutzprozesses, also sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer gibt es eine Art Zwang zum Vergleich: Der Arbeitgeber nämlich trägt im Kündigungsschutzprozess das sog. Annahmeverzugsrisiko. Stellt sich nämlich am Ende des Prozesses heraus, dass die im Streit stehende Kündigung unwirksam ist, muß er den Arbeitnehmer weiter beschäftigen und das Arbeitsentgelt sowie die entsprechenden Sozialabgaben nachzahlen, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung der Arbeit verpflichtet wäre.

Das kann für den Arbeitgeber eine teure Tasse Tee werden, vor allem dann, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt beenden soll, der erhebliche Zeit vor der Kammerverhandlung liegt. Da gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in der Regel auch das Rechtsmittel der Berufung gegeben ist, lässt sich das Annahmeverzugsrisiko für den Arbeitgeber bei nicht 100 Prozent sicherer Prognose für den Prozessausgang – wann gibt es die schon? – meist gar nicht abschätzen.

Der Arbeitgeber kann sich auch nicht dadurch schützen, dass er den gegen die Kündigung klagenden Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts einfach weiterbeschäftigt. Damit würde er dokumentieren, dass er für den Arbeitnehmer doch noch Arbeit hat oder dass dessen Fehlverhalten, das Grundlage für die Kündigung war, dessen Weiterbeschäftigung doch nicht unzumutbar macht. Bei einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers erschwert sich der Arbeitgeber also seine Argumentation in Bezug auf den Kündigungsgrund ganz erheblich. Daher steht der Arbeitgeber einem Vergleich, der ihn zu einer Abfindung verpflichtet, meist recht aufgeschlossen gegenüber. Mit der Zahlung einer Abfindung kauft er sich Rechtssicherheit.

Aber auch der Arbeitnehmer ist meist vergleichsbereit, denn auch für den Fall der Unwirksamkeit der Kündigung sind seine Tage im Betrieb gezählt. Sein Arbeitgeber hat ihm durch die Kündigung bestätigt, dass er seine Mitarbeit für die Zukunft nicht mehr benötigt. Wenn der Arbeitnehmer dann nach einem gewonnenen Prozess in den Betrieb zurückkehrt, spielen in der Regel auch Emotionen eine Rolle, die im äußersten Fall zu Mobbing-Maßnahmen seitens des Arbeitgebers führen können. Und dagegen ist – mit Ausnahme einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers – kaum ein Kraut gewachsen.