

## ABMAHNUNG, KÜNDIGUNG UND ABFINDUNG IM ARBEITSRECHT

In Zeiten umfangreicher Stellenstreichung von Unternehmen hat ein sicherer Arbeitsplatz immer noch höchste Priorität bei den Arbeitnehmern.

Nichtsdestotrotz sollte aber ein Arbeitnehmer in Ausübung seiner Tätigkeit nicht auf die ihm zustehenden Rechte verzichten und sich beispielsweise gegen eine ungerechtfertigte **Abmahnung** zur Wehr setzen.

In letzter Konsequenz kann eine Abmahnung auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, nicht selten sogar fristlos aus wichtigem Grund.

Ein Arbeitnehmer kann die Löschung von zu Unrecht erteilten Abmahnungen aus der Personalakte verlangen, wobei dies auch im Rahmen einer gerichtlichen Klärung erfolgen kann.

Mit anwaltlicher Hilfe kann auf direktem Weg zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandelt werden.

Kurz einzugehen ist in diesem Zusammenhang auch auf die Problematik von „**Mobbing am Arbeitsplatz**“, insbesondere durch Vorgesetzte.

Auch hier sollte der Arbeitnehmer seine Rechte wahrnehmen, die im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu einem Schmerzensgeldanspruch bis hin in Ausnahmefällen zur verhaltensbedingten Kündigung des Schädigers/Vorgesetzten führen können.

Steht eine **Kündigung** im Raum und bietet der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang einen Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer außerordentlichen Kündigung an, besteht für den Arbeitnehmer eine Anfechtungsmöglichkeit des möglicherweise vorschnell unterzeichneten Aufhebungsvertrages, wenn dieser durch eine widerrechtliche Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers zustande gekommen ist und die Drohung kausal für die Unterzeichnung war.

Steht somit fest, dass eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen Bestand haben wird, kann der Arbeitgeber diese nicht als Druckmittel zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit dem Arbeitnehmer verwenden.

Wehrt sich ein Arbeitnehmer letztendlich gegen eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers außergerichtlich oder im Rahmen einer Kündigungsschutzklage, sollte in erster Linie nicht immer die Erzielung einer möglichst hohen **Abfindung** für den Verlust des Arbeitsplatzes als Ziel im Vordergrund stehen.

Gerade bei älteren Arbeitnehmern zählt nicht das schnelle Geld einer Abfindung, sondern Weiterbeschäftigung im Hinblick auf mögliche Rentenzahlungsnachteile.

Im Rahmen einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei es durch Aufhebungsvertrag oder durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich, sollte daher vorrangig sein Augenmerk auf die reelle Chance eines neuen Arbeitsplatzes unmittelbar im Anschluss oder zeitnah gelegt werden.

Ebenso ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Mitwirkung an einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch im Hinblick auf zu erwartendes Arbeitslosengeld unter Umständen negativ auswirken kann.

Um derartige Nachteile zu vermeiden und um sämtliche Folgen zu berücksichtigen, sollte in jedem Fall rechtliche Hilfe in Anspruch genommen werden.