

28. Juni 2024

Fristlose Kündigung: trotzdem eine Abfindung erhalten?

Wird eine fristlose Kündigung ausgesprochen, endet das Arbeitsverhältnis sofort, ohne dass eine Kündigungsfrist eingehalten werden muss. Für gewöhnlich wird unter diesen Umständen keine Abfindung gezahlt. Dennoch gibt es Ausnahmesituationen, unter denen das möglich ist, vor allem dann, wenn die Rechtmäßigkeit der Kündigung infrage steht. Dann kann im Zuge eines Vergleichs eine Abfindung vereinbart werden, um so eine gerichtliche Auseinandersetzung zu vermeiden. Ob eine Abfindung gezahlt wird, in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen, muss im Einzelfall zwischen den Parteien verhandelt werden.

Abfindung trotz Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer

In gewissen Fällen haben Arbeitnehmer sogar dann Anspruch auf eine Abfindung, wenn sie selbst fristlos gekündigt haben. Voraussetzung ist jedoch, dass die Kündigung aus triftigen Gründen ausgesprochen wurde. Das heißt, dass dem Arbeitnehmer eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten gewesen wäre.

Ein solcher Fall liegt beispielsweise vor, wenn schwerwiegende Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Pflichten vorliegen. Etwa wenn das Gehalt nicht gezahlt wird oder wenn es zu Mobbing am Arbeitsplatz kommt. Auch eine unzumutbare Änderung der Arbeitsbedingungen, die ohne Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgt ist, stellt einen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Ein weiteres Szenario ist die sog. konstruktive Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn Handlungen bzw. Unterlassungen des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwingen. Kann der Arbeitnehmer dann nachweisen, dass die Kündigung durch Umstände erfolgte, die in der Verantwortung des Arbeitgebers lagen, kann er möglicherweise einen Abfindungsanspruch geltend machen.

Was Arbeitnehmer bei einer Eigenkündigung berücksichtigen müssen

Wenn ein Arbeitgeber seine vertraglichen Pflichten nicht erfüllt, indem er beispielsweise das Gehalt nicht zahlt, befindet er sich im sog. Annahmeverzug. Hier muss zunächst eine schriftliche Aufforderung erfolgen, den Pflichten nachzukommen. Diese dient außerdem in einem möglichen Gerichtsverfahren als Beweis.

Bleibt die schriftliche Aufforderung erfolglos und der Arbeitgeber weiterhin im Verzug, kann der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Dafür sollte er den gesamten diesbezüglichen Schriftverkehr (digital sowie analog) dokumentieren und aufbewahren. Dieser dient ebenfalls als Beweis.

Doch nicht nur für ein mögliches Gerichtsverfahren, sondern auch zur Durchsetzung einer Abfindung ist es wichtig, alle Vorfälle, die zur fristlosen Kündigung geführt haben, sorgfältig zu dokumentieren und den damit verbundenen Schriftverkehr aufzubewahren. Eine solche Dokumentation kann die eigene Verhandlungsposition in Bezug auf eine Abfindung maßgeblich stärken. Außerdem sollte frühzeitig das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden, um zu signalisieren, dass die Bereitschaft zu einer außergerichtlichen Einigung besteht.

Fallstricke für Arbeitgeber bei einer fristlosen Kündigung

Arbeitgeber müssen bei einer fristlosen Kündigung verschiedene Dinge beachten. Kommt es beispielsweise zu einer verhaltensbedingten Kündigung, weil der Mitarbeiter wiederholt gegen seine vertraglichen Pflichten verstoßen hat, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Kündigung auf soliden Beweisen basiert und alle formalen Anforderungen erfüllt.

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, kann die Kündigung nicht ausgesprochen werden, bevor dieser nicht zugestimmt hat. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat also im Vorfeld über die geplante Kündigung informieren und dessen Meinung bzw. Zustimmung einholen. Wird dieses Prozedere nicht eingehalten, ist die Kündigung unwirksam und kann rechtlich angefochten werden.

Zudem muss der Arbeitgeber verschiedene formelle Anforderungen erfüllen. So muss die Kündigung in schriftlicher Form vorliegen und die Kündigungsgründe klar dargelegt werden. Versäumt es der Arbeitgeber, die Anforderungen an eine fristlose Kündigung zu erfüllen, kann diese angefochten werden und die Chancen, eine Abfindungszahlung zu erzielen, steigen.

Die Höhe der Abfindung

Die Höhe einer möglichen Abfindung ist dabei von verschiedenen Faktoren abhängig, zum Beispiel von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Gehalt und den Umständen der Kündigung. Als Faustregel gilt: Je länger ein Mitarbeiter bei dem Unternehmen beschäftigt war, desto höher die Abfindung. Auch ein höheres Gehalt führt in der Regel zu einer höheren Zahlung. Nicht zuletzt sind außerdem die Größe des Unternehmens und seine finanzielle Lage wichtige Faktoren. So ist in größeren, umsatzstarken Unternehmen grundsätzlich auch mit höheren Abfindungen zu rechnen.

Auf die Verhandlung kommt es an

Ob und in welcher Höhe, trotz fristloser Kündigung, eine Abfindung ausgezahlt wird, ist maßgeblich von den Verhandlungen zwischen den Parteien abhängig. Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, seine eigene Situation klar darzulegen und mögliche Gegenargumente des Arbeitgebers zu widerlegen. Dafür muss er gut vorbereitet sein, seine eigene Verhandlungsposition genau einschätzen können und mit realistischen Zielen in die Verhandlung gehen. Außerdem ist es wichtig, flexibel und offen für Kompromisse zu sein, um eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.

Deshalb sollte der Arbeitnehmer sich unbedingt die Unterstützung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht sichern. Nicht nur, um bestmöglich vorbereitet zu sein und das bestmögliche Ergebnis aus der Verhandlung zu erzielen, sondern auch weil eine fristlose Kündigung oft mit heftigen Emotionen einhergeht, die in Verhandlungen eher hinderlich sind.

In der Anwaltskanzlei Lenné stehen wir Arbeitnehmern hier gerne zur Seite. Wir haben bereits vielfältige Fälle verhandelt, in denen wir trotz einer fristlosen Kündigung eine Abfindungszahlung erwirken konnten. Wichtig ist, dass Sie sich frühzeitig von uns beraten lassen, damit wir Ihre Situation genau erörtern und die bestmögliche Strategie festlegen können. Vereinbaren Sie dazu einfach einen Termin für eine unverbindliche, kostenlose Erstberatung in unserer Kanzlei.

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)