

Keine Vererblichkeit des Abfindungsanspruchs gemäß § 1a KSchG vor Ablauf der Kündigungsfrist

Nach der im Jahr 2004 eingeführten Vorschrift hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt und der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben auf das Bestehen des Anspruchs hingewiesen hat. Rechtsfolge ist die Begründung eines Abfindungsanspruchs in der genannten Höhe.

Damit der Abfindungsanspruch überhaupt entstehen kann, muss der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben aber die folgenden Hinweise geben; nämlich dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und dass der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der 3 Wochenfrist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes pro Beschäftigungsjahr beanspruchen kann. Aber nur dann, wenn der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes pro Beschäftigungsjahr anbietet, tritt die gesetzliche Rechtsfolge ein. Jede Willenserklärung, aus der sich ergibt, dass der Arbeitgeber eine geringere oder höhere Abfindung für den Fall anträgt, dass der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt, erfüllt nicht den Tatbestand des § 1a KSchG.

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt am 10.05.2007 (Az.: 2 AZR 45/06) entschieden, dass der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG aber erst mit Ablauf der Kündigungsfrist entsteht und demzufolge vorher nicht vererblich ist. Dies wiederum setzt voraus, dass der begünstigte Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist verstirbt, und somit das Entstehen des Abfindungsanspruchs erlebt. Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer 8 Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist verstorben, und die Eltern vertraten die Rechtsansicht, dass der Anspruch des Sohnes auf sie, als die gesetzlichen Erben, übergegangen ist.

Anders als bei der Begründung eines Abfindungsanspruchs durch Aufhebungsvertrag oder gerichtlichen Vergleichs, fehlt es bei dem Anspruch aus § 1a KSchG regelmäßig an einem zu Tage getretenen

Parteiwillen, der Grundlage für eine Vertragsauslegung sein könnte. Dies folgt schon daraus, dass seitens des Arbeitnehmers zur Begründung des Anspruchs nicht einmal eine ausdrückliche Willenserklärung erforderlich ist. Es genügt vielmehr das bloße Verstreichenlassen der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage.

Ohne eine ergänzende Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien oder zumindest eine entsprechende Zusage seitens des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben, wie z.B. dass der Abfindungsanspruch sofort entsteht und vererblich ist, kann daher nicht zwangsläufig davon ausgegangen werden, dass der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG auch dann entsteht, wenn der begünstigte Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist verstirbt.

Der Arbeitgeber ist auch nicht von vornherein verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die hier dargestellte Rechtslage hinzuweisen. So muss sich z.B. der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst über die rechtlichen Folgen seiner Unterschriftsleistung informieren. Nichts anderes gilt beim Zugang einer Kündigung, verbunden mit einem Abfindungsangebot nach § 1a KSchG. Auch hier muss sich der Arbeitnehmer eigenständig informieren, welche Konsequenzen es mit sich bringt, wenn er davon absieht, Kündigungsschutzklage zu erheben.

Den Arbeitgeber hingegen treffen erst dann Aufklärungspflichten, wenn er den Eindruck erweckt hat, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen Risiken für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses aussetzen.



Nadine Schaarschmidt
Rechtsanwältin