

Kündigungsschutzprozess gewonnen: Muss der Arbeitnehmer jetzt zurück zur Arbeit?

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat sich in seinem jetzt veröffentlichten **Urteil vom 05. November 2009 (Aktenzeichen: 26 Sa 1840/09)** mit einer interessanten Frage beschäftigt. Was ist eigentlich, wenn ein Arbeitnehmer einen Kündigungsschutzprozess gewonnen hat? Muss er dann gleich wieder seine Arbeit antreten, oder nicht?

Der Fall:

Die betreffende Arbeitnehmerin war seit 1989 bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Im März 2007 erhielt sie die Kündigung. Hiergegen klagte sie – mit Erfolg.

In den bei solchen Prozessen üblichen vorab geführten Vergleichsverhandlungen hatte der Anwalt des Arbeitgebers aber erklärt: 1. Eine Abfindung gibt es nicht. 2.: Sollte die Arbeitnehmerin gewinnen, müsse sie wieder zur Arbeit erscheinen.

Nachdem die Arbeitnehmerin in erster Instanz gewonnen hatte, ging der Arbeitgeber in Berufung. Doch auch vor dem Oberlandesgericht gewann die Arbeitnehmerin. Doch nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts war sie rund zwei Wochen (bis zum 30.09.2008) arbeitsunfähig krank. Am letzten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit teilte sie Ihrem Arbeitgeber mit, dass sie ab dem 01.10.2008 wieder arbeitsfähig sei und ihre Arbeit wie üblich um 7:00 Uhr antreten werde.

Zunächst reagierte der Arbeitgeber gar nicht. Doch nachdem die Arbeitnehmerin am 01.10.2008 nicht um 7:00 Uhr zur Arbeit erschien, forderte er sie auf, die Arbeit bis spätestens 12:00 Uhr anzutreten. Um 10:20 Uhr erschien die Arbeitnehmerin schließlich zur Arbeit.

Zur Begrüßung erhielt die Arbeitnehmerin gleich eine Abmahnung wegen zuspätkommens. Das wiederum wollte die Arbeitnehmerin nicht auf sich sitzen lassen – und klagte auch hiergegen. Sie hielt die Abmahnung für unberechtigt, und wollte, dass diese aus der Personalakte entfernt wird.

Man stritt sich wieder über zwei Instanzen – und wieder gewann die Arbeitnehmerin. Der Arbeitgeber musste die Abmahnung aus der Personalakte entfernen.

Was muss ein Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitnehmerden Kündigungsschutzprozess erfolgreich geführt hat. Muss dieser dann „zur Arbeit eingeladen werden“ – oder muss er von selber wieder erscheinen?

Hierzu sagen die Richter vom LAG Berlin-Brandenburg:

Ein Arbeitnehmer ist nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozess nicht dazu verpflichtet, die Arbeit „automatisch“ wieder aufzunehmen.

Einen Arbeitnehmer, der erfolgreich seinen Kündigungsschutzprozess geführt hat, muss ausdrücklich dazu aufgefordert werden, die Arbeit wieder aufzunehmen. Es reicht dabei auf keinen Fall, wenn irgendwann im Laufe des Prozesses (wie hier der Anwalt in den Vergleichsverhandlungen) mal verkündet hat: „Wenn Sie gewinnen, müssen sie wieder arbeiten kommen ...“.

Der Arbeitgeber muss nämlich

- 1. dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz anbieten UND**
- 2. Gleichzeitig erklären, dass die Arbeitsleistung als Erfüllung des bestehenden Arbeitsvertrags angenommen wird.**

Eine Ausnahme gilt nur, wenn mit dem Arbeitnehmer ein so genanntes Prozessarbeitsverhältnis vereinbart wurde.

Für den zugrunde liegenden Fall heißt das:

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin frühestens mit Wirkung zum 01.10.2008, 12:00 Uhr, wirksam zur Arbeitsaufnahme aufgefordert.

Doch, nicht immer endet das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters automatisch mit der Kündigung. Wehrt sich ein Mitarbeiter dagegen, folgt eine Kündigungsschutzklage. In der Praxis wird diese häufig noch mit dem Verlangen oder einer Klage auf Weiterbeschäftigung verbunden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 27.02.1985, Aktenzeichen: GS 1/84).

Beispiel: Wenn der Mitarbeiter weitermachen will

Olaf D. hat eine verhaltensbedingte Kündigung erhalten. Er erhebt form- und fristgerecht eine Kündigungsschutzklage. In der Klage macht Olaf D. unter anderem seinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung geltend.

Folge: Dieses Recht hat Olaf D. tatsächlich. Selbst bei einer verhaltensbedingten Kündigung kann er seinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung geltend machen.

Ob die Kündigung wirksam ist, entscheidet das Arbeitsgericht (ArbG). Gibt das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber Recht, steht auch fest, dass die Kündigung wirksam war und keinerlei Nachzahlungen (Gehaltszahlungen) an den Mitarbeiter getätigt werden muss. Anders sieht es aus, wenn das Arbeitsgericht feststellt, dass die Kündigung zu Unrecht erfolgte. Dann muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter auf Dauer weiterbeschäftigen. Zusätzlich muss der Arbeitgeber sämtliche zurückliegenden Gehälter des Mitarbeiters seit Ausspruch der Kündigung oder Ablauf der Kündigungsfrist nachzahlen. Das kann teuer werden, denn je länger der Kündigungsrechtsstreit gedauert hat, desto länger ist der Zeitraum, für den der Arbeitgeber nachzahlen muss.

Besonders teuer wird es, wenn auch noch ein Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht durchgeführt wurde. Denn dauert das Verfahren in der 1. Instanz meist 6 Monate oder länger, kann die 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht eine Dauer von bis zu einem Jahr nach sich ziehen. Stellt also erst das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit einer Kündigung fest, werden Gehaltszahlungen in Höhe von bis zu 1 1/2 Jahresgehältern fällig, ohne dass der Arbeitgeber von dem Mitarbeiter eine Gegenleistung erhalten hat.

■