

Klage gewonnen und trotzdem raus mit Geld: Geht das?

Wie das Gericht dein Arbeitsverhältnis gegen Abfindung auflösen kann, wenn die Rückkehr für dich unzumutbar ist

Eine Kündigungsschutzklage muss nicht immer das Ziel haben, zurück an den alten Arbeitsplatz zu kommen. Manchmal ist die Beziehung zum Arbeitgeber so zerrüttet, dass eine Rückkehr für dich schlicht nicht mehr zumutbar ist.

Für genau diese Situation gibt es den gerichtlichen Auflösungsantrag. Das Gericht kann das Arbeitsverhältnis auf deinen Antrag auflösen und dir gleichzeitig eine Abfindung zusprechen.

Wichtig ist die richtige Strategie und das Einhalten der Fristen. Wer hier die Möglichkeiten kennt, verhandelt aus einer deutlich stärkeren Position.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 9 KSchG

Ist dir die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar, kann das Gericht es auf deinen Antrag auflösen und dir eine Abfindung zusprechen.

§ 10 KSchG

Legt den Rahmen der Abfindung fest: in der Regel bis zu zwölf Monatsverdienste, bei älteren und langjährig Beschäftigten auch mehr.

§ 4 KSchG

Du musst innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage einreichen. Sonst gilt die Kündigung als wirksam.

§ 1 KSchG

Schützt vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen und ist meist die Grundlage, auf der die Klage überhaupt erfolgreich sein kann.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Bewahre die Kündigung auf und notiere dir genau das Datum, an dem du sie erhalten hast.
- ☐ Beachte die Drei-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage und handle sofort.
- ☐ Sammle Beweise für unzumutbares Verhalten: Beleidigungen, falsche Behauptungen, Zeugen.
- ☐ Schreibe dir auf, wie lange du im Betrieb bist und wie hoch dein Monatsverdienst ist.

- ☐ Hole dir frühzeitig rechtlichen Rat, am besten noch innerhalb der ersten Tage.
- ☐ Überlege ehrlich, ob du zurück willst oder lieber mit einer Abfindung gehen möchtest.
- ☐ Dokumentiere auch unsachliches Verhalten des Arbeitgebers während des laufenden Verfahrens.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wann genau habe ich die Kündigung erhalten und läuft die Drei-Wochen-Frist noch?
- 2 Ist mir die Rückkehr in den Betrieb wirklich nicht mehr zumutbar und warum?
- 3 Wie lange bin ich schon im Unternehmen und wie alt bin ich?
- 4 Welche Beweise habe ich für das Verhalten meines Arbeitgebers?
- 5 Wie hoch könnte meine Abfindung nach Alter und Betriebszugehörigkeit ausfallen?
- 6 Will ich überhaupt zurück oder ist ein finanzieller Schlusstrich für mich besser?
- 7 Gilt für meinen Betrieb das Kündigungsschutzgesetz überhaupt?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber beleidigt oder verleumdet weiter, sogar im laufenden Prozess.
- ✗ Er stellt falsche Behauptungen über dich auf, die er nicht beweisen kann.
- ✗ Er macht den Betriebsfrieden bewusst kaputt und schiebt dir die Schuld zu.
- ✗ Er unterschätzt, dass sein eigenes Verhalten die Unzumutbarkeit erst begründet.
- ✗ Er denkt, eine gewonnene Klage zwingt dich automatisch zur Rückkehr.

Schritt für Schritt

- 1 Reiche die Kündigungsschutzklage rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist ein.
- 2 Lass prüfen, ob ein Auflösungsantrag in deinem Fall strategisch sinnvoll ist.
- 3 Sichere alle Beweise für die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
- 4 Berechne mit Unterstützung eine realistische Spanne für deine mögliche Abfindung.
- 5 Setze den Auflösungsantrag gezielt ein, um deine Verhandlungsposition zu stärken.
- 6 Hol dir rechtlichen Beistand, bevor du Erklärungen unterschreibst oder Fristen verstreichen.

Wichtig zum Schluss

Ein Auflösungsantrag ist kein Notnagel, sondern ein starkes Werkzeug, wenn die Rückkehr für dich unzumutbar geworden ist. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

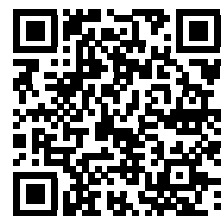


Erstberatung anfragen

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen