

Ratgeber Arbeitsrecht

Abfindung bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Autor: Roland Sudmann - Rechtsanwalt, verfasst am 23.03.2009

Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe werden in der Praxis Abfindungen bezahlt?

Wird der Arbeitnehmer gekündigt, hat er nicht "automatisch" einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, dass Arbeitnehmer nach jeder Kündigung, die sie nicht verschuldet haben, einen Anspruch auf Abfindung haben. Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung ist nur in Ausnahmefällen gegeben. Die wichtigsten Fälle sind:

- In einem Sozialplan, den der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelt hat, sind Abfindungsansprüche verankert.
- Der Arbeitgeber hat versäumt, vor Durchführung einer Betriebsänderung, die zu Entlassungen führt, den Betriebsrat einzuschalten.
- Manche Tarifverträge sehen bei Rationalisierungen Mindestabfindungen vor.
- Das Arbeitsgericht gibt in einem Kündigungsschutzprozess nach Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung dem Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, statt, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar bzw. eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten sei. An die Auflösungsgründe stellen die Gerichte hohe Anforderungen. Bei leitenden Angestellten bedarf der Auflösungsantrag keiner Begründung (§ 9 Kündigungsschutzgesetz).
- Im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben eine Abfindung angeboten, wenn der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt (§ 1 a Kündigungsschutzgesetz).

In der Praxis liegen die genannten Fälle eher selten vor. In der Regel werden Abfindungen daher auf dem Verhandlungswege erreicht, im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses oder auch außergerichtlich. Im Falle einer Einigung wird ein „Vergleich“ oder „Aufhebungsvertrag“ geschlossen. **Ob und in welcher Höhe eine Abfindung erreicht werden kann, hängt von der Erfahrung, dem Verhandlungsgeschick und der jeweiligen Rechtsposition ab.**

Entscheidend ist die richtige Einschätzung der Rechtslage hinsichtlich der Wirksamkeit der Arbeitgeberkündigung. Muss der Arbeitgeber die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung durch das Arbeitsgericht befürchten, weil seine Kündigung wahrscheinlich unwirksam ist, ist der Arbeitgeber meist bereit, eine Abfindung zu zahlen, um die Weiterbeschäftigung zu verhindern. Ist die Arbeitgeberkündigung dagegen wahrscheinlich wirksam, wird der Arbeitgeber eher nicht bereit sein, eine Abfindungsforderung (zumindest in der gestellten Höhe) zu erfüllen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber erfährt, dass der Arbeitnehmer bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden hat. Der Schrecken einer langen Verfahrensdauer kann ebenfalls für den Arbeitgeber ein Anreiz für eine Abfindungszahlung sein.

Wird keine Einigung über eine Abfindung erzielt, muss das Gericht über die Rechtswirksamkeit der Kündigung entscheiden. Ist die Kündigung wirksam, endet das Arbeitsverhältnis - der Arbeitnehmer erhält keine Abfindung. Im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung behält er seinen Arbeitsplatz.

In welcher Höhe kann in Verhandlungen eine Abfindung erwartet werden?

Einen Anhaltspunkt bietet die sogenannte Faustformel, die sich in der Praxis herausgebildet hat: $\frac{1}{2}$ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. § 1 a Kündigungsschutzgesetz sieht die gleiche Berechnungsformel vor. Auch die Frage, ob für die Berechnung der Abfindung ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt oder nur das einfache Bruttomonatsgehalt zu Grunde gelegt wird, ist letztlich Verhandlungssache.

Autor:

Rechtsanwalt R. Sudmann

Autor:

Roland Sudmann - Rechtsanwalt, Kolpingstraße 18, 68165 Mannheim, Deutschland

Telefon: 0621-328890, Telefax: 0621-3288932, E-Mail: r.sudmann@philipp-rae.de

Quelle:

<http://www.experten-branchenbuch.de/ratgeber/abfindung-bei-beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen>