

Habe ich Anspruch auf Abfindung und wie kann ich ihn durchsetzen?

Von Alexander Peters, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Viele Arbeitnehmer glauben, im Falle einer Kündigung eine Abfindung beanspruchen zu können. Einen gesetzlich verankerten Abfindungsanspruch gibt es – bis auf wenige Ausnahmen – aber grundsätzlich nicht. Richtig ist jedoch, dass Abfindungen mit professioneller Arbeitsrechtsberatung häufig durchgesetzt werden. Wann wird also in der Regel eine Abfindung bezahlt?

Ein Abfindungsanspruch kann sich etwa aus einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossenen Sozialplan ergeben. Auch Rationalisierungsabkommen in Form von Tarifverträgen können Abfindungsansprüche vorsehen.

In individuellen Aufhebungsverträgen geregelte Abfindungen sind allerdings ein Tribut, den der Arbeitgeber zahlen muss, um das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer rechtmäßig beenden zu können. Denn das deutsche Kündigungsschutzrecht schützt eigentlich den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Es sieht eine Kündigung nur als gerechtfertigt an, wenn verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte Gründe vorliegen. Und oft kann der Arbeitgeber diese vom Gesetz verlangten sozialen Rechtfertigungsgründe nicht belegen und ist damit gezwungen, den Arbeitnehmer durch ein finanzielles Angebot zur „freiwilligen“ Aufgabe des Arbeitsplatzes zu bewegen. Eine Abfindung ist demnach eine einmalige Zahlung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer, um ihn für den Verlust des Arbeitsplatzes finanziell zu entschädigen.

Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen eine sehr differenzierte Fallrechtsprechung für die Rechtmäßigkeit einer Kündigung entwickelt. Demnach setzt

- die verhaltensbedingte Kündigung in der Regel eine vorherige Abmahnung voraus;
- die personenbedingte, das ist zumeist eine krankheitsbedingte Kündigung, ist nur bei Darlegung einer negativen Prognose über den Krankheitsverlauf gerechtfertigt;
- die betriebsbedingte Kündigung ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber den Wegfall des Arbeitsplatzes belegt und weiter beweist, dass er über keinen freien Arbeitsplatz verfügt und eine Sozialauswahl vorgenommen hat.

Kündigung ist also für den Arbeitgeber ein schwieriges Feld. Daraus resultiert häufig der Wunsch, mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Dies vereinfacht für den Arbeitgeber die Kündigung, der Arbeitnehmer allerdings riskiert ohne professionelle Beratung eine Sperrzeit oder eine Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld.

Kündigt der Arbeitgeber ohne das Angebot einer Abfindung, läuft er Gefahr, dass der Arbeitnehmer gegen die Kündigung klagt und den Prozess gewinnt. Der Arbeitnehmer steht dann weiter im Arbeitsverhältnis und kann sogar für die Zeit, in der er nicht beschäftigt wurde, Vergütung verlangen. Das finanzielle Risiko des Arbeitgebers allein wegen dieses

sogenannten Zwischenverdienstes summiert sich dann schnell einmal zu einem sechsstelligen Betrag.

Bei guten Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage ist der Arbeitgeber daher oft bereit, sich auf einen Deal, nämlich einen gerichtlichen Vergleich, einzulassen. Der ermöglicht es gewissermaßen beiden Seiten, ihre Ziele durchzusetzen: Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer die Abfindung, damit das Arbeitsverhältnis beendet wird. Der Rechtsstreit vor Gericht endet dann. Der Arbeitnehmer kann mit einer interessengerechten Abfindung zufrieden gestellt werden. Der Vorteil eines Vergleichs ist, dass man sich auch über Nebenaspekte der Vertragsbeendigung einigen kann, etwa über ein Zeugnis, das die Arbeitssuche nicht behindert.

Die Höhe einer Abfindung ist Verhandlungssache. Es existieren keine gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen. Gerichte möchten gern von einer Faustformel ausgehen: ein halber bis ganzer Brutto-Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr. Darauf muss sich der durch einen Anwalt unterstützte Arbeitnehmer nicht immer einlassen. Im Einzelfall lassen sich auch deutlich höhere Summen aushandeln, als sie sich aus der Faustformel der Gerichte ergeben.

Wichtige Faktoren für die Fragen nach dem „ob“ und nach dem „wieviel“ sind vor allem die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, die Stärke des Kündigungsschutzes, die Dringlichkeit der Kündigung für den Arbeitgeber, die Dauer der Beschäftigung, die Erfolgsaussichten einer gerichtlichen Auseinandersetzung sowie die Höhe des Gehaltes. Weitere relevante Faktoren sind zum Beispiel schlechte Jobchancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt, sein Lebensalter und seine Familiensituation. Im Ergebnis wird der Abschied für den Arbeitgeber umso teurer, je stärker ihm eine Niederlage droht.

Natürlich besteht keine Gewähr dafür, dass sich der Arbeitgeber auf einen gerichtlichen Vergleich mit einer Abfindungsregelung einlässt. Ein Arbeitgeber, der auf Vermeidung von Aufwand und Zeitverlust keinen Wert legt und gleichzeitig von der Rechtmäßigkeit seiner Kündigung überzeugt ist, wird vielleicht bereits außergerichtlich deutlich machen, dass er keinerlei Abfindung zahlen wird. Dies sollte für den Arbeitnehmer kein Grund zur Entmutigung sein. Gerade in diesem Fall sollte der Gang zum Gericht schon deshalb in Erwägung gezogen werden, weil anderenfalls der Gekündigte in jedem Fall seinen Job verliert und finanziell leer ausgeht. Nach Erhalt einer Kündigung ist allerdings Eile geboten. Die Kündigungsschutzklage ist innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang zu erheben. Andernfalls ist die Kündigung wirksam.

Sind sich beide Seiten des Risikos eines Kündigungsschutzprozesses bewusst, können sie allerdings auch außergerichtlich Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag aufnehmen. Auch in diesem Fall sollten Arbeitnehmer professionelle Unterstützung hinzuziehen.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0, Telefax +49 69 242689-11,
Mail: info@k44.de, Internet: www.k44.de