

Geld gegen freien Arbeitsplatz: So funktioniert die Abfindung

Wer den Job verloren und dennoch das große Los gezogen hat, hat meistens gut mit seinem Ex-Arbeitgeber verhandelt. Abfindung gegen Aufhebungsvertrag – die Praxis ist durchaus üblich in deutschen Unternehmen. Doch hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Abfindung? Wer legt die Summe fest und welche Risiken gibt es?

Warum zahlen Arbeitgeber Abfindungen?

„Arbeitgeber sind in der Regel bereit eine Abfindung zu zahlen, weil sie sich damit den Kündigungsschutzprozess ersparen und damit das Risiko, mit der Kündigung zu unterliegen und den Arbeitnehmer wieder einstellen zu müssen.“

Das klingt ja ein bisschen wie Bestechung. Ist das vergleichbar?

„Nein, mit der Bestechung im strafrechtlichen Sinne natürlich nicht. Abfindungen sind im Arbeitsleben heutzutage üblich. Sie wird für den Verlust des Arbeitsplatzes und die damit verbundenen finanziellen Nachteile gezahlt und soll nicht - wie im Rahmen einer klassischen Bestechung – der Vornahme einer bestimmten Handlung dienen.“

Hat ein Arbeitnehmer bei Kündigung ein Recht auf Abfindung?

„Nein, es gibt keinen Anspruch auf Abfindung, auch wenn dieses Gerücht leider immer noch kursiert. Ob eine Abfindung gezahlt wird, ist reine Verhandlungssache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Hat der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage Erfolg und das Gericht stellt fest, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt, dem Arbeitnehmer aber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist, so kann es auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen.“

Bestimmt in dem Fall das Gericht auch die Höhe der Abfindung?

„Nur im Rahmen des eben geschilderten Auflösungsantrages bestimmt das Kündigungsschutzgesetz (§ 10 KSchG), dass eine Abfindung in Höhe von „bis zu zwölf Monatsverdiensten“ festzusetzen ist.“

Im Normalfall ist die Höhe der Abfindung aber reine Verhandlungssache. Hierfür gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. In der Regel bestimmen dann die Betriebszugehörigkeit und der Monatsverdienst die Höhe der Abfindung. Konkrete Berechnungsfaktoren sind im Einzelfall ggf. in einem Sozialplan zu finden, sofern sie im Rahmen der Betriebsänderung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ausgehandelt worden sind.“

Welche Faktoren beeinflussen die Höhe der Abfindung?

„Wie hoch die Abfindung ausfällt, hängt vor allem von der Wirksamkeit der Kündigung ab. Je höher die Erfolgsaussichten der Kündigung, desto geringer das Bedürfnis des Arbeitgebers, eine Abfindung zu zahlen und umgekehrt. Daneben können auch Alter, Beschäftigungsdauer,

ggf. Schwerbehinderung und/oder Unterhaltspflichten eine Rolle spielen, was bei Sozialplanabfindungen jedenfalls häufig der Fall ist. Für eine höhere Abfindung sprechen dann also eher ein hohes Alter, eine lange Beschäftigungsdauer, eine Schwerbehinderung und/oder viele Unterhaltspflichten.“

Was ist eigentlich die „Regelabfindung“?

„Die sogenannte „Regelabfindung“ ist ein Richtwert an dem sich die Arbeitsgerichte üblicherweise orientieren, wenn noch völlig offen ist, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht. Meist ergibt danach ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr die Höhe der Regelabfindung. Aufgrund der oben genannten Faktoren kann dieser Wert aber auch höher oder niedriger angesetzt werden, hier kommt es auf den Einzelfall an. Einen Mindestbetrag für eine Abfindung, wie in anderen Rechtsordnungen, gibt es jedenfalls in Deutschland nicht.“

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer die Abfindung ausschlägt?

„Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf eine Abfindung einigen, muss sich der Arbeitnehmer entscheiden, ob er gegen die Kündigung klagen will oder nicht. Im Falle eines Kündigungsschutzprozesses entscheidet das Gericht per Urteil, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht. Wenn ja, wird das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Kündigungsfrist beendet, der Arbeitnehmer scheidet ohne Abfindung aus. Ist die Kündigung unwirksam, besteht das Arbeitsverhältnis unverändert fort und der Arbeitnehmer bleibt beschäftigt.“

Haben Sie noch weitere Tipps für Arbeitnehmer?

„Im Fall der Kündigung oder schon bei der Androhung einer Kündigung verbunden mit der Vorlage eines Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrages, der eine Abfindung vorsieht, sollten Arbeitnehmer Vorsicht walten lassen und nicht blind alles unterschreiben. Denn was im ersten Moment wie ein verlockendes Angebot aussieht, kann sich im Nachhinein als schlechter Deal erweisen. Das Kündigungsschutzrecht ist sehr komplex und besteht aus diversen Bausteinen, die sorgfältig geprüft sein wollen. Schon ein vermeintlich kleiner Fehler des Arbeitgebers kann die Kündigung unwirksam machen und somit die Chancen auf eine höhere Abfindung steigern. Ich rate daher jedem Arbeitnehmer, im Fall einer Kündigung oder angedrohten Kündigung einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu kontaktieren, um frühestmöglich die Chancen und Risiken einer Kündigungsschutzklage sowie ein mögliches Abfindungsszenario zu erörtern.“