

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

ABFINDUNG

Immer wieder hört man, dass Arbeitsverhältnisse gegen Abfindungszahlungen beendet werden. Was hat es damit auf sich? Was kann man für Beträge erwarten?

Abfindungen sind ein Dauerthema vor den Arbeitsgerichten. Rund 80 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren werden einvernehmlich durch den Abschluss von Abfindungsvergleichen beendet. In den meisten Fällen zahlen Arbeitgeber Abfindungen, um sich „loszukaufen“. In der Regel lohnt es sich daher, mit dem Arbeitgeber über eine Abfindungszahlung zu verhandeln und notfalls auch Klage zu erheben. Nicht richtig ist dagegen die landläufige Annahme, dass Arbeitnehmern bei einer Kündigung automatisch eine Abfindung zusteht. Nur wenn Sozialpläne oder Tarifverträge die Zahlung einer Abfindung vorsehen, besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Kompensation in Form einer Abfindung. Einen gesetzlichen Abfindungsanspruch gibt es dagegen nicht. Es ist ausschließlich Vereinbarungssache, ob eine Abfindung gezahlt wird. Als Anhaltspunkt für die Abfindungshöhe wird die Faustformel ein „halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ herangezogen. Ist die Kündigung voraussichtlich unwirksam, kann die Abfindung jedoch auch wesentlich höher ausfallen. Will sich ein Arbeitgeber unbedingt von seinem Arbeitnehmer trennen, ist das sogar die Regel. Wenn ein Risiko für den Arbeitgeber besteht, den Kündigungsschutzprozess zu verlieren, dann steigen erfahrungsgemäß die Chancen. Das A und O des Aushandelns einer Abfindung beruht auf einer zutreffenden juristischen Beurteilung der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung. Hinzukommen sollte sinnvollerweise ausreichendes Verhandlungsgeschick. Ansonsten können Fehleinschätzungen leicht zu einem bösen Erwachen führen.