

Anspruch auf Abfindung ?

Die Zeiten der wirtschaftlichen Krise haben mittlerweile zu einer Vielzahl von Kündigungen geführt. Dabei sind viele Arbeitnehmer der Auffassung, dass sie einen rechtlichen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung haben. Tatsächlich hängt ein solcher Anspruch aber von besonderen Voraussetzungen ab und stellt keineswegs den Normalfall dar.

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, ohne dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung hat. Der Arbeitnehmer muss sich dann entscheiden, ob er gegen die Kündigung eine Kündigungsschutzklage erhebt. Eine solche Kündigungsschutzklage ist allerdings regelmäßig darauf ausgerichtet, die Kündigung für unwirksam zu erklären, so dass der Arbeitnehmer in sein Arbeitsverhältnis zurückkehrt. Die Klage zielt nicht direkt darauf, dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu verschaffen.

Häufig zeigt sich aber in arbeitsgerichtlichen Verfahren, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung Fehler enthält. Da der Arbeitgeber in der Regel sicherstellen möchte, dass der Mitarbeiter nicht in seinem Betrieb zurückkehrt und andererseits der Arbeitnehmer häufig nach Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber keine große Neigung verspürt, in den Betrieb zurückzukehren, wird oft eine Vereinbarung getroffen, dass das Arbeitsverhältnis trotz wirksamer Kündigung endet und der Arbeitgeber im Gegenzuge hierfür eine Abfindung zahlt. Dies ist allerdings eine Vereinbarung zwischen den Beteiligten und kann nicht von einem der Beteiligten einseitig erzwungen werden. Die Einigung stellt meist nur das Ergebnis der verschiedenen Interessenlagen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar.

Darüber hinaus kann natürlich auch außergerichtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zahlung einer Abfindung ausgehandelt werden. Diese wird dann in entsprechenden Abwicklungs- und Aufhebungsverträgen festgeschrieben. Hierbei ist allerdings Vorsicht geboten, da durch außergerichtliche Vereinbarungen für den Arbeitnehmer Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld entstehen können, indem gegen ihn eine Sperrzeit verhängt wird. In dieser Sperrzeit erhält der Arbeitnehmer kein Arbeitslosengeld. Zwar hat sich die Praxis der Arbeitsämter hinsichtlich dieser Sperrzeit gelockert, so dass entgegen früheren Zeiten heute wieder außergerichtliche Vereinbarungen möglich sind, ohne dass eine Sperrzeit ausgelöst wird, jedoch sind die hierfür bestehenden Möglichkeiten nach wie vor eng, so dass eine Sperrzeit nur dann bei einer außergerichtlichen

Vereinbarung vermieden werden kann, wenn die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit hierbei exakt eingehalten werden. Auch in diesem Fall liegt allerdings kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung vor, sondern die Abfindung ist Resultat der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein Abfindungsanspruch kann aber dann bestehen, wenn der Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer eine Kündigung ausdrücklich wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ausspricht und gleichzeitig in dem Kündigungsschreiben darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist eine Abfindung beanspruchen kann (§ 1a KSchG). Wenn der Arbeitnehmer in diesem Fall keine Kündigungsschutzklage erhebt, kann er eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses verlangen. Häufig, gerade bei uns im strukturschwachen Schleswig-Holstein, werden von den Arbeitgebern aber auch geringere Abfindungen angeboten. Es sollte daher sorgfältig darauf geachtet werden, wie sich das Abfindungsangebot des Arbeitgebers genau gestaltet.

Unter diesen Bedingungen hat der Arbeitnehmer daher ausnahmsweise einen Abfindungsanspruch.

Darüber hinaus kommt ein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung auch dann in Betracht, wenn vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber für den Fall dieser Kündigungen ein Sozialplan ausgehandelt wurde. Soweit der Arbeitnehmer die Voraussetzungen des Sozialplans erfüllt, kann er dann vom Arbeitgeber die Zahlung einer Abfindung verlangen. Die Höhe dieser Sozialplanabfindungen ist individuell sehr verschieden und muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden. Einen generell gültigen Maßstab für die Höhe dieser Sozialplanabfindungen gibt es nicht.

Auch in Tarifverträgen können Abfindungsansprüche für Arbeitnehmer enthalten sein. Voraussetzung ist allerdings, dass der Tarifvertrag auf ihn anwendbar ist. Derartige tarifvertragliche Regelungen sind allerdings recht selten. Für die Höhe der tarifvertraglichen Abfindungen lässt sich ebenfalls kein allgemein gültiger Maßstab festlegen.

Zusammengefasst zeigt sich daher, dass die Zahlung einer Abfindung in der Regel darauf zurückgeht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Zusammenarbeit nicht fortsetzen wollen und deshalb eine Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung finden. Nur in besonderen Fällen hat der Arbeitnehmer von vornherein ohne vorangegangene Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung.

*Rechtsanwalt Dr. Arfst Hansen
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei Dr. Kruse, Hansen & Sielaff
Rechtsanwälte, Fachanwälte, Notare
Stuhrs Allee 35, 24937 Flensburg*

*(Diesen Beitrag sowie alle früheren Beiträge können Sie unter
www.khs-flensburg.de nachlesen)*