

Die Abfindung – und wer hat Anspruch darauf?

Die Abfindung ist eine einmalige Zahlung von Seiten des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes.

1. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2004 einen gesetzlichen Abfindungsanspruch. Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung wählen. Der Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

Die Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Dabei gilt als Monatsverdienst, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. Maßgeblich ist bei dieser Berechnung die individuelle und nicht die betriebsübliche Arbeitszeit. Zu berücksichtigen sind alle Bestandteile des Arbeitsentgelts, die Entgeltcharakter aufweisen, wie beispielsweise Zulagen, Tantiemen, Gratifikationen, Urlaubsgelder und Sachbezüge. Auszugehen ist vom jeweiligen Bruttoverdienst. Verdienstminderungen aufgrund von Krankheit oder Urlaub in dem Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben außer Acht.

Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

2. Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Kündigungsschutzgesetz

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben hat und
- das Gericht festgestellt hat, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt ist und
- das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers durch Urteil aufgelöst wird, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar bzw. eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.

Der Begriff der Unzumutbarkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, über dessen Vorliegen grundsätzlich die Tatsachengerichte zu entscheiden haben. Für den Arbeitnehmer können nur solche Gründe die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bedingen, die entweder in einem inneren Zusammenhang zu der vom Arbeitgeber erklärten sozialwidrigen Kündigung stehen oder die im Laufe des Kündigungsrechtsstreits entstanden sind. Typischerweise handelt es sich dabei um folgende Gründe:

- Vom Arbeitgeber leichtfertig aufgestellte ehrverletzende Behauptungen über die Person oder das Verhalten des Arbeitnehmers,
- Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses im Laufe des Kündigungsschutzrechtsstreits ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers,
- Umstände, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Falle einer Rückkehr in den Betrieb gegenüber den übrigen Mitarbeitern benachteiligen oder sonst unkorrekt behandeln wird,
- Tatsachen, die die Befürchtung nahe legen, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Wiederaufnahme seiner Tätigkeit durch seine Arbeitskollegen nicht ordnungsgemäß behandelt werden wird.

Nicht ausreichend für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist beispielsweise, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich eine andere Arbeitsstelle gefunden hat.

Auch der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen das Recht, auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu bestehen – wenn aus betrieblichen Gründen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein dürfte.

Die Höhe der Abfindung kann bis zu 12 Monatsverdienste betragen. Es bestehen jedoch folgende Ausnahmen:

- der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdiensten betragen,
- der Arbeitnehmer ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdiensten betragen.

Ein Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 65 Jahre oder älter ist.

3. Vereinbarte Abfindungszahlungen

Eine über die oben genannten Punkte 1 und 2 hinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung kann sich aus einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z.B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) ergeben.

Die Mehrzahl aller Abfindungen vor Gericht werden im Wege eines Vergleichs vereinbart.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten oder zu beanspruchen hat und darin Arbeitsentgelt enthalten ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs gilt für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, längstens ein Jahr.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Abfindung, Besteuerung von Abfindungen und Anrechnung auf das Arbeitslosengeld) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**