



# Kündigung und Abfindung – Märchen und Wahrheit!

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

*„Ich bin schon mehr als zwanzig Jahre beschäftigt. Wenn mich mein Chef loswerden will, muss er mir eine dicke Abfindung zahlen!“*

Einen solchen oder ähnlichen Satz hat sicherlich jeder schon einmal gehört. Sinn und Zweck der nachfolgenden Darstellung ist es, die in der Arbeitswelt kursierenden Halbwahrheiten, betreffend Abfindungen, auf den rechtlichen Wahrheitsgehalt hin zu prüfen.

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Der Gesetzgeber sieht in Fällen einer wirksamen Kündigung nur in drei Ausnahmefällen (1.) eine Abfindung vor. Nichtsdestotrotz ist die Erkenntnis richtig, dass tagtäglich in Kündigungsschutzverfahren Abfindungen gezahlt werden (2.).

## 1. Ausnahmen

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet ist, besteht für den Arbeitgeber unter bestimmten Umständen die Verpflichtung, mit dem Betrieb einen sog. Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln und abzuschließen. Kommt es im Rahmen derartiger Betriebsänderungen zu wirtschaftlichen Nachteilen bei den Arbeitnehmern, die häufig durch eine dann auszusprechende Kündigung entstehen, können im Sozialplan selbst Abfindungszahlungen vorgesehen werden.

Eine weitere Möglichkeit, eine Abfindung zu erhalten, kann sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses ergeben. Stellt sich anlässlich des Prozesses die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, ist es jedoch gleichwohl für den Arbeitnehmer nicht zumutbar oder ist aus Sicht des Arbeitgebers eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht mehr möglich, so kann das Arbeitsgericht das nach wie vor wirksame Arbeitsverhältnis durch Urteil auflösen und gleichzeitig eine Abfindung festsetzen. Diese beträgt max. zwölf Monatsgehälter. Ist der betroffene Arbeitnehmer über 50 bzw. 55 Jahre alt, kann die

Abfindung bei Erreichen bestimmter Beschäftigungszeiten auch 15 oder 18 Monatsgehälter betragen.

Schließlich gibt es seit ein paar Jahren die Möglichkeit für Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindungszahlung für den Fall anzubieten, dass dieser auf die gerichtliche Prüfung der Wirksamkeit verzichtet. In diesem Fall beträgt das Angebot als Abfindung die Hälfte eines Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr.

In allen anderen Fällen, also der weitaus größten Zahl der Kündigungen, existiert ein Abfindungsanspruch nicht!

## **2. Abfindungszahlungen in der Praxis**

Kündigungen sind entweder wirksam oder unwirksam. So banal diese Erkenntnis zu sein scheint, so kompliziert stellt sie sich in der arbeitsgerichtlichen Praxis dar. Nicht selten kann die Frage der Wirksamkeit nicht einfach beantwortet werden, teilweise bedarf es umfassender Beweisaufnahmen und bisweilen folgt der ersten Instanz eine Berufung oder gar Revision. In all diesen Fällen, die allesamt vor allem zeitaufwendig sind, läuft - salopp formuliert - zu Lasten des Arbeitgebers die Uhr.

Würde nämlich nach zwei Instanzen und womöglich zwei Jahren festgestellt werden, dass die Kündigung doch nicht wirksam gewesen ist, bestünde das Arbeitsverhältnis fort. Die innere Befriedigung des Arbeitnehmers, nach zwei Jahren wieder zurück an den Arbeitsplatz zu kehren und der damit einhergehende Gesichtverlust des Arbeitgebers ist hierbei noch die geringste Folge. Schwerwiegender für den Arbeitgeber ist in diesem Fall, dass er das Gehalt des Arbeitnehmers, selbstverständlich mit Sozialversicherungsbeiträgen, nachzahlen muss.

Diese mögliche Wirkung eines Urteils stellt meist für den Arbeitgeber die Motivation dar, offen eine Abfindungszahlung in Erwägung zu ziehen. Insoweit ist die Abfindung in den meisten Fällen nicht anderes, als der Kaufpreis eines arbeitsgerichtlichen Risikos, der im Einzelfall stets ausgehandelt wird, ausgehend von den Prozesschancen jeder Partei. Hinsichtlich der Höhe möglicher Abfindungen gibt es in einzelnen Gerichtsbezirken unterschiedliche Faustformeln. All diesen ist jedoch gemein, dass es entscheidend auf die mögliche Wirksamkeit der Kündigung ankommt. Je größer die Wahrscheinlichkeit, dass diese unwirksam ist, desto höher fallen demnach mögliche Abfindungszahlungen aus.