

## **Kündigung - Wie hoch ist die Abfindung? Ein weit verbreiteter Irrtum**

Gekündigte glauben oft, nachdem der erste Schock überwunden ist, sie bräuchten ihren Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nur noch anzumelden, danach würden sie diese, gestaffelt nach Beschäftigungsjahren, erhalten. Die Frage nach der Höhe ist die vermeintlich einzige, die es noch zu klären gilt. Das ist - wie nachfolgend gezeigt wird - ein weit verbreiteter Irrtum. Nur in Ausnahmefällen besteht ein Anspruch auf Abfindung.

Der vom Arbeitnehmer, der eine Kündigung erhalten hat, aufgesuchte Rechtsanwalt oder Rechtssekretär, kommt dann oft in die Situation erklären zu müssen, dass die Zahlung einer Abfindung keinen Automatismus darstellt, weil das Gesetz den Kündigungsschutz und nur in seltenen Ausnahmefällen eine Abfindung vorsieht. Übrigens, auch die Arbeitgeber sind häufig nur daran interessiert, was sie die Kündigung kostet. Diese beiderseitigen Vorstellungen werden durch die arbeitsgerichtliche Praxis verfestigt. Die Mehrzahl der Kündigungsschutzprozesse endet immer noch in einem Vergleich, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung vorsieht. Von dieser Praxis hat sich auch der Gesetzgeber leiten lassen, als er mit Wirkung zum 1.1.2004 § 1a in das KSchG aufgenommen hat. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung, wenn ihm aus betrieblichen Gründen gekündigt wurde, und er innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt. Dieser Anspruch besteht allerdings nur, wenn der Arbeitgeber darauf hinweist, dass sich die Kündigung auf betriebliche Gründe stützt und bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beansprucht werden kann. Mithin obliegt es dem Arbeitgeber, frei darüber zu entscheiden, ob er den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG zugestehen will. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses; ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.

Der Gesetzgeber wollte damit - zumindest bei betriebsbedingten Kündigungen durch den Arbeitgeber - eine „unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzverfahren schaffen“. Der weiterhin verfolgte Effekt, nämlich die Gerichte zu entlasten, ist nicht eingetreten. Dies hat zum einen sicherlich seine Gründe in der komplizierten Bestimmung selbst und damit deren Handhabbarkeit, aber auch darin, weil viele Arbeitgeber befürchten, dass beim außergerichtlichen Anbieten der „Regelabfindung“ bei betriebsbedingten Kündigungen entweder der Arbeitnehmer deutlich mehr als das Angebotene fordert oder gar die Betriebsbedingtheit bestritten wird, nach der Devise, wenn dieses Abfindungsangebot kommt, ist beim Kündigungsgrund möglicherweise was nicht in Ordnung; sonst würde der Arbeitgeber diese Regelabfindung nicht anbieten. Somit bleibt alles beim Alten: Je nach prozessualen Aussichten wird die angemessene Abfindung individuell besprochen und - wenn die Parteien den Weg mitgehen - ausgehandelt. Bei dem Aushandeln der Abfindung kommt es allerdings sehr auf den einzelnen kündigungsrelevanten Sachverhalt, was allgemein als Prozessrisiko bezeichnet wird, die beiderseitigen Interessen, die wirtschaftliche Situation des Betriebes/der Verwaltung, sowie nicht zuletzt auf die Erfahrung der am Prozess Beteiligten, an. Je nach dem, kann die Abfindung sehr unterschiedlich ausfallen. Dies vor dem Hintergrund, dass der Prozessbevollmächtigte sich allzu oft dem Argument seines Mandanten gegenüber sieht, dass in einem anderen Fall einem Bekannten aber eine Abfindung in entsprechender

Höhe zugesprochen worden sei und diese ihm doch jetzt auch zu Teil werden müsse. Über das Verhandeln in einem gerichtlichen Verfahren oder außerhalb dessen, kommen noch die weit aus häufigsten Zahlungen einer Abfindung zustande. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass beide Seiten damit einverstanden sind.

Dennoch gibt es neben § 1a KSchG einige wenige Fälle, bei denen der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung zugesteht.

Nach § 9 KSchG kann das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflösen. Voraussetzungen sind, dass die dem Kündigungsrechtsstreit zugrunde liegende Kündigung unwirksam ist und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar oder eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Als Abfindung ist nach § 10 KSchG ein Betrag bis zu 12 Monatsverdiensten, bei älteren Arbeitnehmern bis zu 18 Monatsverdiensten festzusetzen.

Auch diese Vorschrift hat praktisch wenig Bedeutung. Setzt sie doch in dem einen Fall die Unwirksamkeit der Kündigung und die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, im anderen Fall, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist, voraus. An das Vorliegen dieser Voraussetzungen werden strenge Maßstäbe gesetzt, um zu verhindern, dass über die Hintertür aus dem Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer ein Abfindungsgesetz wird. Anstatt sich immer nur einseitig an die Forderung nach der Abschaffung des Kündigungsschutzes zu hängen, sollte die tatsächlich praktische Erweiterung des Kündigungsschutzes erwogen werden. Man könnte in diesem Zusammenhang überlegen, ob es nicht sinnvoll ist, die Voraussetzungen für den Arbeitnehmer an die Zumutbarkeit für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu senken. Dann hätte, als Ergänzung zu § 1a KSchG, auch der Arbeitnehmer die Möglichkeit, zwischen Kündigungsschutz und dem damit verbundenen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, oder der Zahlung einer Abfindung zu entscheiden.

Ein weiterer Anspruch auf Abfindung kann sich aus einem Sozialplan ergeben. Nach § 75 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG und vergleichbare Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze hat der Personalrat über die Aufstellung von Sozialplänen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, mitzubestimmen. Der dort geregelte Sozialplan hat große Bedeutung, setzt aber das Bestehen eines Personalrates, das Vorliegen einer Rationalisierungsmaßnahme und letztlich erfolgreiche Verhandlungen des Personalrates mit der Dienststelle voraus. Die individuelle Höhe der Abfindung ergibt sich aus dem jeweiligen Sozialplan.

Der Vollständigkeit halber soll noch erwähnt werden, dass es tarifvertraglichen Regelungen, gibt, die unter gewissen Voraussetzungen, wenn z.B. eine Rationalisierung vorliegt oder wenn Entlassungen bei Umstrukturierungen unvermeidbar sind, eine Abfindung vorsehen. Beispielhaft zu nennen sind Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder, für Arbeiter und für Angestellte, jeweils vom 9.1.1987. Die konkreten Voraussetzungen und die Höhe der Abfindung, die regelmäßig nach Lebensalter und Beschäftigungszeit gestaffelt sind, ergeben sich aus diesen Tarifverträgen.

Als Fazit bleibt festzuhalten: Nur in Ausnahmefällen, deren Vorliegen im jeweiligen Einzelfall zu prüfen sind, besteht ein durchsetzbarer Anspruch auf Abfin-

dung. Diese Regelungen unterliegen allerdings keiner Ewigkeitsgarantie, sondern müssen, je nach Interesse und Standpunkt, zur Disposition gestellt oder immer wieder aufs Neue verteidigt werden.

Rechtsanwalt Alexander Kessler  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bad Kreuznach

