

*Eine Abfindung wird als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt. Die Zahlung verfolgt den Zweck, die unmittelbar durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile des Arbeitnehmers auszugleichen oder zumindest abzumildern. Doch Arbeitgeber müssen nicht in jedem Fall zahlen.*

# Abfinden leicht gemacht

Ein arbeitsloser Arbeitnehmer hat weniger Geld zum Leben, da er (falls er nicht sofort einen anderen Arbeitsplatz findet) Arbeitslosengeld bezieht, das nur 60 Prozent des letzten Nettoverdienstens ausmacht. Das bedeutet eine Einschränkung des persönlichen Lebensstils. Hinzu kommen Ängste, nie wieder eine Anstellung zu finden, was unter dem Aspekt der heutigen schlechten Wirtschaftslage sicherlich nicht zu vernachlässigen ist. Schließlich stellt sich die Frage: Ist man als Arbeitsloser noch ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft? Denn durch den Arbeitsplatz definiert sich jeder Mensch als ein Teil davon. Auch vor diesem Hintergrund könnte man einen Nachteil für den Arbeitnehmer sehen, der allerdings eher einen immateriellen Wert besitzt.

## Gesetzliche Lage

Das Gesetz sieht nicht immer vor, dass eine Abfindung gezahlt werden muss. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung kann sich aus einem gerichtlichen Auflösungsurteil, einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich, einem Aufhebungsver-

trag, einem Sozialplan oder einem Nachteilsausgleich ergeben.

Die häufigste Variante ist, dass das Arbeitsverhältnis durch ein gerichtliches Urteil gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird. Das wird dann passieren, wenn die von einem Arbeitgeber (mit mindestens 11 Arbeitnehmern) ausgesprochene ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt war, jedoch Gründe vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen oder eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht möglich ist. Weitere Voraussetzung ist, dass während des Prozesses eine der Parteien einen Auflösungsantrag stellt. Ob das Vertrauen innerhalb des Arbeitsverhältnisses schon dadurch zerstört ist, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verklagt hat, ist höchstens fraglich, weil der Arbeitnehmer im Grunde nur von seinem Recht Gebrauch macht, die Wirksamkeit der Kündigung vom Gericht überprüfen zu lassen. Die Gerichte gehen eher davon aus, dass konkrete Tatsachen vorliegen müssen, die eine weitere Zusammenarbeit als unmöglich erscheinen lassen.

Das gleiche gilt bei einer sittenwidrigen oder einer mangels eines wichtigen Grundes unwirksamen außerordentlichen Arbeitgeberkündigung. Bei einer außerordentlichen Kündigung kann allerdings nur der Arbeitnehmer einen Auflösungsantrag stellen. Einigen sich die Parteien schließlich während des Prozesses, so können sie einen Abfindungsvergleich schließen, ohne dass ein Urteil ergeht.

## Der Aufhebungsvertrag

Sehr oft wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, was ein gerichtliches Verfahren und damit Kosten und Nerven spart. Darin kann grundsätzlich sowohl der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses als auch die Höhe der Abfindung im Gegensatz zu einem gerichtlichen Vergleich beliebig festgesetzt werden.

Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung ergibt sich auch aus einem Sozialplan. Im Falle einer Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Sozialplan abschließen. Darin werden unter anderem Abfindungen für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer festgelegt. Wesentliche Betriebsänderungen sind unter anderem Stilllegung, Einschränkung, Spaltung oder Zusammenschluss von ganzen Betrieben oder dessen wesentlichen Betriebsteilen. Zu beachten ist jedoch, dass diese Regelung nur für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern gilt.

Bei einer wesentlichen Betriebsänderung ist der Arbeitgeber ebenfalls verpflichtet mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu beschließen. Gegenstand des Interessenausgleichs ist die geplante Betriebsänderung als solche. Es geht um die Frage, ob, wann und in



Johanna Marczynski,  
Rechtsanwältin  
in Wehrheim bei  
Frankfurt a.M.  
Kontakt:  
jmarczynski@  
aol.com

## Stichworte in diesem Beitrag:

- Kündigung
- Betriebsänderung
- Klage

welcher Form die vom Unternehmer geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Hat der Arbeitgeber eine geplante Betriebsänderung durchgeführt ohne sich mit dem Betriebsrat über den Interessensausgleich geeinigt zu haben oder weicht er von dem vereinbarten Interessensausgleich ohne berechtigten Grund ab, so steht dem Arbeitnehmer ebenfalls ein Abfindungsanspruch zu.

Die Höhe der Abfindung ist nicht immer leicht zu bestimmen, da eine Vorgabe im Gesetz nicht für alle Fälle geregelt ist. Die Abfindung im gerichtlichen Urteil oder Vergleich sowie bei Missachtung des Interessensausgleichs bemisst sich nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Abfindungen in den anderen Fällen sind ihrer Höhe nach daran nicht gebunden. Bei der Festsetzung durch den Arbeitgeber empfiehlt es sich, die im Gesetz festgelegten Maßstäbe anzulegen, um auf Nummer sicher zu gehen. Im Gesetz sind allerdings nur die Höchstgrenzen genannt. Eine Abfindung kann bis zu zwölf Monatsverdienste betragen. Bei älteren Arbeitnehmern, die sich schon sehr lange im Arbeitsverhältnis befinden, kann diese Grenze noch weiter überschritten werden. Bei der Festsetzung der Höhe werden hauptsächlich berücksichtigt: die Dauer der Betriebszugehörigkeit (gängig ein halbes Monateinkommen für ein Beschäftigungsjahr), das Lebensalter des Arbeitnehmers und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Gerichte können aber außerdem berücksichtigen: den Familienstand, die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen sowie den Gesundheitszustand.

### **Der neue Abfindungsanspruch**

Seit dem 1. Januar 2004 ist im Gesetz ein weiterer Fall für den Abfindungsanspruch zu finden. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll den Arbeitsvertragsparteien unter

der Überschrift „Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung“ eine einfach zu handhabende, moderne und unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess angeboten werden. Dieser Abfindungsanspruch sollte im Arbeitsverhältnis eine Sonderstellung einnehmen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollen auf gesetzlicher Basis ohne Durchführung eines streitigen Kündigungsschutzverfahrens, ohne Beteiligung eines Betriebsrates und ohne langwierige Vergleichsverhandlungen zu einer Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung finden. Zu bemerken ist allerdings, dass auch dieser Abfindungsanspruch nicht für Kleinbetriebe bis zu zehn Arbeitnehmern gilt.

Voraussetzung für das Entstehen des Anspruchs ist, dass der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und in der Kündigungserklärung deutlich macht, dass es sich um eine auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützte Kündigung gehandelt hatte. Darüber hinaus muss er darauf hinweisen, dass er eine Abfindung zahlen wird, wenn der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt. Normalerweise ist der Arbeitnehmer gezwungen, innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage zu erheben, um die Rechtmäßigkeit der Kündigung vor Gericht überprüfen zu können.

Die Regelung ist allerdings etwas misslungen. Der Hinweis des Arbeitgebers, es solle auf die Erhebung der Klage verzichtet werden, kann manch einen Arbeitnehmer skeptisch machen. Er wird annehmen, der Arbeitgeber sei sich seiner Sache nicht sicher und biete deswegen eine Abfindung an, um vor einem Prozess geschützt zu sein. Das könnte zu einem Abfindungspoker einladen, indem versucht wird, die vom Arbeitgeber angebotene Abfindung entgegen der eigentlichen Absicht des Gesetzgebers als gesetzliche Mindestregelung zu nutzen. Es wird dann trotzdem Klage erhoben, um eine höhere Abfindung auszuhandeln. Gelingt das nicht, so kann die Klage

zurückgenommen werden mit der Folge, dass es bei dem ursprünglichen Angebot des Arbeitgebers bleibt. Es bleibt abzuwarten, ob die Gerichte dieser Taktik einen Riegel vorschieben. Außerdem ist der Arbeitgeber durch die neue Regelung nicht vor einem Prozess geschützt, wie ursprünglich von dem Gesetzgeber geplant.

Auf der anderen Seite kann die ausgeklügelte Taktik ins Gegenteil umschlagen. Erhebt der Arbeitnehmer Klage auf Zahlung aus einem nicht beendeten Arbeitsverhältnis innerhalb der Drei-Wochen-Frist, so kann er bei Scheitern des Prozesses gleichwohl keine Abfindung verlangen, weil dieses Verlangen der erhobenen Klage widerspricht und deswegen als treuwidrig anzusehen ist. Bereits also aufgrund der Erhebung der Zahlungsklage, wo die Wirksamkeit der Kündigung also als Vorfrage geklärt werden muss, kann der Arbeitgeber die Leistung der Abfindung nach Treu und Glauben verweigern.

### **Höhe der neuen Abfindung**

Auch die Höhe der Abfindung ist bei einer betriebsbedingten Kündigung seit dem 1. Januar 2004 im Gesetz verankert worden. Für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sollen 0,5 Monatsverdienste gezahlt werden. Nicht zu klären ist bedauerlicherweise, wie sich die neue Regelung zu der alten und nach wie vor geltenden verhält, die Höchstgrenzen der Abfindung setzt. Fraglich ist auch, ob der gesetzliche Abfindungsanspruch überhaupt entsteht, wenn der Arbeitgeber mit Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung für den Fall nicht fristgerechter Klageerhebung eine geringere oder auch höherer Abfindung als im Gesetz vorgesehen anbietet. Es ist nämlich zweifelhaft, ob in dem einfachen Unterlassen der Klageerhebung, eine Annahme des Abfindungsangebotes durch den Arbeitnehmer zu sehen ist. Das werden die Gerichte ebenfalls zu klären haben.