

## Abfindung bei Kündigung: Teil 2 – Anspruch auf Entlassungsentschädigung?

**ARAG Experten zu Abfindungen im geltenden Arbeitsrecht / Wer seinen Arbeitsplatz verliert, kann vielleicht durch eine Abfindung finanziell entschädigt werden. Eine Klage auf eine solche einmalige Geldleistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer ist jedoch weitgehend ausgeschlossen. Dennoch erklären sich Chefs häufig zur Zahlung einer Abfindung bereit, um eine schnelle Einigung mit dem ausscheidenden Mitarbeiter zu erzielen.**

ARAG Experten sagen, wie Sie Ihre Chancen darauf steigern können!

### **Abfindungsvergleich und Entlassungsentschädigung**

„Wenn ich schon rausgeworfen werde, will ich wenigstens finanziell entschädigt werden!“ So denken wohl einige Arbeitnehmer nach der Kündigung. Eine nachvollziehbare Überlegung. Doch anders als viele glauben, gibt es im deutschen Arbeitsrecht kein spezielles Abfindungsgesetz. Ein Anspruch auf eine Abfindung im Fall einer Kündigung existiert in der Regel nicht. Es gibt aber auch gute Nachrichten: Mit der richtigen Strategie lässt sich die Aussicht darauf deutlich verbessern! Die häufigste Art der Abfindung ist der Abfindungsvergleich bzw. die Entlassungsentschädigung. Der Arbeitgeber bezahlt den Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigung oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags dafür, dass er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert. Oft geht der Einigung auf die Abfindung eine Kündigungsschutzklage voraus. Darüber hinaus können Abfindungen unter anderem im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart sein, auf einem Sozialplan bzw. einer Betriebsvereinbarung basieren oder als Auflösungsabfindung vom Arbeitsgericht festgesetzt werden. Findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung, können Sie als gekündigter Arbeitnehmer möglicherweise die sogenannte betriebsbedingte Abfindung beanspruchen.

### **Warum werden Abfindungen gezahlt?**

Es scheint zunächst widersprüchlich: Obwohl Arbeitgeber per Gesetz für gewöhnlich nicht zum Zahlen einer Abfindung verpflichtet sind, machen sie oftmals davon Gebrauch. Der Grund dafür ist im Arbeitsrecht zu finden. Damit eine wirksame Kündigung ausgesprochen werden kann, benötigen Arbeitgeber einen zulässigen Kündigungsgrund. Durch eine Kündigungsschutzklage kann der Arbeitnehmer feststellen lassen, ob die Kündigung tatsächlich rechtsgültig war. Entscheidet das Gericht zu seinen Gunsten, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Um einen möglicherweise langwierigen und kostenintensiven Prozess mit ungewissem Ausgang zu vermeiden, bieten Arbeitgeber oftmals eine Abfindung an – zum Beispiel bei der Güteverhandlung. Nimmt der Arbeitnehmer diese an, ist der Nachweis eines sozial gerechtfertigten Kündigungsgrundes nicht mehr erforderlich. Drastisch formuliert könnte man sagen: Der Arbeitgeber „kauft“ sich frei. Denn der Arbeitnehmer verzichtet auf den Arbeitsplatz, den er bei einem Urteil in seinem Sinne hätte behalten dürfen. An einer Rückkehr in den alten Job haben die meisten Gekündigten aber sowieso kein Interesse mehr. Dafür ist das Vertrauensverhältnis nach einer Kündigung oft zu zerrüttet. Und so geht die rechtliche Auseinandersetzung in Wahrheit eher selten um den vorgeblichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, sondern meistens um eine Abfindung.

### **Wann besteht Anspruch auf eine Abfindung?**

Meistens ist die Zahlung einer Abfindung eine freiwillig getroffene Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Resultat von oft langwierigen Verhandlungen. Denn ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nur in wenigen Ausnahmefällen, wie zum Beispiel:

- **Betriebsbedingte Abfindung**

Abfindung als sozialer Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes (§ 1a KSchG): je ein halbes Monatsgehalt für jedes Jahr, in dem das Beschäftigungsverhältnis bestand. Die betriebsbedingte Abfindung kann vom Arbeitnehmer nur beansprucht werden, wenn drei Voraussetzungen vorliegen: Die Kündigung wurde ausdrücklich auf dringende betriebliche Gründe gestützt. Der Arbeitnehmer darf innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhoben haben. Und der Arbeitgeber muss im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen haben, dass beim Verstreichen lassen der Klagefrist eine Abfindung beansprucht werden kann.

- **Abfindung als Nachteilsausgleich**

Beispielsweise bei Abweichung des Arbeitgebers von einem mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich ohne zwingenden Grund (§ 113 BetrVG).

- **Auflösungsabfindung**

Auflösung des Arbeitsvertrags und Festsetzung der Abfindung durch das Arbeitsgericht (§ 10 KSchG). Voraussetzung hierfür: Dem Arbeitnehmer kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden oder der Arbeitgeber kann keine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit mehr erwarten.

Außerdem kann die Gewährung einer Abfindung im Arbeitsvertrag festgesetzt sein. Das ist zum Beispiel bei Mitarbeitern in Führungspositionen häufig der Fall. Sie kann aber auch Bestandteil eines Tarifvertrags sein.