



Der Anwaltverein informiert

Abfindung nach Kündigung?



Fachanwältinnen für Arbeitsrecht (v.l.): Anette Kramme, Katja-Bernadette Günther, Sandra Gebhart-Rösch

Häufig verbreitet ist der Irrglaube, dass der Arbeitnehmer mit Erhalt einer Kündigung generell einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung erwirbt.

Nur in wenigen Fällen kann der Arbeitnehmer eine Abfindungszahlung vom Arbeitgeber fordern und ggf. auch einklagen. Ein Anspruch auf Abfindungszahlung kann sich z.B. aus einem von Betriebsrat und

Arbeitgeber abgeschlossenen Sozialplan oder aus einem Tarifvertrag ergeben. Auch im Falle des § 1 a KSchG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, wenn ihm wegen betriebsbedingter Gründe gekündigt wird, er auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet und der Arbeitgeber in seiner Kündigungserklärung darauf hingewiesen hat, dass der Arbeit-

nehmer unter diesen Voraussetzungen die Abfindung beanspruchen kann. Auch kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitnehmers eine Abfindung zusprechen, wenn dem Arbeitnehmer nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozess die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist. Die Höhe der Abfindung wird von den Gerichten üblicherweise zwischen einem viertel und einem halben Bruttomonatsverdienst pro Beschäftigungsjahr festgelegt.

In den meisten Fällen einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Außergerichtlich kann dies in sogenannten Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen vereinbart werden. Doch hier ist Vorsicht geboten. Der Abschluss eines solchen Vertrages kann mit erheblichen Nachtei-

len beim Bezug von Arbeitslosengeld verbunden sein. Es sollte deshalb rechtzeitig vor Unterzeichnung fachkundiger Rat eingeholt werden.

Oft erhält ein Arbeitnehmer jedoch eine Kündigung ohne ein entsprechendes Angebot auf Zahlung einer Abfindung.

In diesem Fall kann der Arbeitnehmer zunächst nur die Wirksamkeit der Kündigung gerichtlich überprüfen lassen. Eine Klage ist binnen drei Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben. Handelt es sich um einen Betrieb, auf den das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, darf der Arbeitgeber nur aus drei Gründen, nämlich aus personenbedingten, betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen kündigen.

Stellt sich in der Folge des Prozesses die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses und ihm ist

Seien Sie sparsam. Gehen Sie häufiger zum Anwalt.
Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.

www.bayreuther-anwaltverein.de

ggf. die entgangene Arbeitsvergütung nachzuzahlen. Häufig warten die Parteien ein solches Urteil jedoch nicht ab, sondern einigen sich mit dem Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich auf die Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Den richtigen Anwalt finden Sie im Bayreuther Anwaltverein.

www.bayreuther-anwaltverein.de