

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

ANSPRUCH UND HÖHE DER ABFINDUNG

Wahrscheinlich steht uns in den nächsten Wochen die Kündigung bevor. Haben wir dann Anspruch auf eine Abfindung? Wie hoch wäre eine Abfindung?

Die landläufige Annahme, dass Arbeitnehmern bei Kündigungen automatisch eine Abfindung zusteht, ist leider nicht richtig. Einen gesetzlichen Abfindungsanspruch gibt es nicht. Nur wenn eine Abfindung vereinbart wird, besteht ein Anspruch. Zum Beispiel können Sozialpläne oder Tarifverträge Abfindungen vorsehen. Außerdem können in Aufhebungsverträgen oder in einem Vergleich vor dem Arbeitsgericht Abfindungen geregelt werden. Abfindungen sind vor den Arbeitsgerichten ein Dauerthema. Rund 80 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren werden einvernehmlich durch den Abschluss von Abfindungsvergleichen beendet. In den meisten Fällen zahlen Arbeitgeber Abfindungen, um sich „loszukaufen“. In der Regel lohnt es sich daher, mit dem Arbeitgeber über eine Abfindungszahlung zu verhandeln und notfalls auch Klage zu erheben. Als erster Anhaltspunkt für die Höhe wird bei Gericht gerne die Formel „halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ herangezogen. Maßgeblich sind im Ergebnis aber die Prozessaussichten und auf welcher Hierarchiestufe man sich im Unternehmen befindet. Je höher das Risiko für den Arbeitgeber ist, desto mehr ist er in der Regel bereit, zu zahlen. Daher kann in diesen Fällen mit einem Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr in die Verhandlungen eingestiegen werden. Bei Führungskräften gelten ganz andere „Tarife“. Da unterhält man sich gerne über ein Jahresgehalt als Abfindung oder über mehr. Das A und O des Aushandelns einer Abfindung beruht daher auf einer zutreffenden Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung und Verhandlungsgeschick.