

Martin Hofsäß

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Arndt Diefenbacher

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Philipp Hochstein

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Silke Morsch

[*Fachwältin für Arbeitsrecht*]

Kanzlei Karlsruhe

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

Abfindung

Es ist eine weit verbreitete Meinung, dass mit dem Ausspruch einer Kündigung ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung gegen den Arbeitgeber besteht. Dies ist grundsätzlich falsch, da das Gesetz dies nicht vorsieht. Die wenigen Fälle, in denen das Gesetz ausnahmsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisse und die Festsetzung einer Abfindung durch das Arbeitsgericht gestattet, sind in der arbeitsgerichtlichen Praxis äußerst selten und daher nicht relevant.

Trotzdem werden arbeitsgerichtliche Kündigungsschutzverfahren und auch außergerichtliche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aber regelmäßig – und zwar in über 80% aller Fälle – durch einen Abfindungsvergleich einvernehmlich gelöst.

Grund hierfür ist die gegensätzliche Interessenlage beider Arbeitsvertragsparteien: der Bestandsschutz des Arbeitnehmers – vor dem Hintergrund einer oft starken kündigungsschutzrechtlichen Stellung – auf der einen Seite und auf der anderen Seite das Interesse des Arbeitgebers an einer für ihn finanziell kalkulierbaren Beendigung. Der Arbeitgeber muss das Risiko vermeiden, nach einem langen Rechtsstreit und einer danach unwirksamen Kündigung Vergütungen des Arbeitnehmers nach entrichten zu müssen, obwohl der Arbeitnehmer während der Dauer des Prozesses keine Arbeitsleistung für ihn erbracht hat (Verzugslohn).

Erfahrungsgemäß enden deshalb die Kündigungsrechtsstreitigkeiten oder Verhandlungen über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses überwiegend mit einer Abfindungsvereinbarung.

Dem Gesetz ist zur Höhe der Abfindung nur ein Vorschlag zu entnehmen (vgl. § 1a KSchG). Die Neuregelung des § 1a KSchG sieht seit dem Jahr 2004 hierbei eine Abfindung von 0,5 Bruttomonatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vor. Damit hat der Gesetzgeber sich an der arbeitsgerichtlichen Praxis des Vorschlags einer so genannten Regelabfindung oder Abfindung nach der Faustformel ($0,5 \times \text{Bruttomonatsgehalt} \times \text{Beschäftigungsjahre}$) orientiert, welche die Arbeitsgerichte im Falle eines Kündigungsschutzverfahrens mit jeweils offenem Prozessergebnis regelmäßig vorschlagen.

Das Arbeitsgericht Karlsruhe weicht von diesem Vorschlag – je nach Richter – im Faktor beispielsweise um 0,2 noch oben oder nach unten ab, je nachdem ob die Chancen des Arbeitnehmers (dann Faktor 0,7) oder des Arbeitgebers (dann 0,3) überwiegen.

Unabhängig von den üblichkeiten einer arbeitsgerichtlichen Verhandlung ist die Höhe der jeweiligen Abfindung aber frei verhandelbar. So ist es nicht unüblich und aus Sicht beider Parteien sogar zu empfehlen, im Vorfeld des gerichtlichen Verfahrens die Verhandlungen aufzunehmen. Je nach Ausprägung des Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers sind hier sogar weitaus höhere Abfindungsbeträge erzielbar, als in einer Verhandlung von den Richtern am Arbeitsgericht vorgeschlagen.

Eine allgemeingültige Formel zur Berechnung einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Abfindung gibt es nicht. Hier kommt es ganz wesentlich auf die Strategie des beauftragten Rechtsanwalts, die Verhandlungsstärke und auch auf die sorgfältige Vorbereitung des Mandanten durch den Rechtsanwalt hinsichtlich der möglicherweise auftretenden Varianten in der Verhandlung, der taktischen Gesichtspunkte sowie der Verhaltensmaßnahmen für die Zeit der Verhandlungen an.

Nicht zuletzt spielt die Erfahrung des Rechtsanwalts eine Rolle im Hinblick auf die zutreffende Einschätzung der kündigungsschutzrechtlichen Situation aber auch der jeweiligen üblichkeiten der Verhandlungen hinsichtlich branchen- oder firmenspezifischen Besonderheiten. Teilweise sind die üblichkeiten größerer Unternehmen am Standort bekannt. Diese orientieren sich nicht selten an internen Standards wie bereits früher abgeschlossenen Sozialplänen. Die Unternehmen sind bestrebt bei Abfindungsvergleichen jeweils ähnliche Berechnungsmodelle zugrunde zu legen. Auch liegen die Abfindungen im Bereich der Banken auf einem ganz anderen Niveau, als etwa in der Bauindustrie.

Letztlich entscheidet über die Höhe der Abfindung die jeweilige Vorgehensweise und Strategie des beauftragten Rechtsanwalts. Dessen Risikobewertung ist Ausgangspunkt der Ein- stiegsforderung einer „üblichen“ Abfindung oder der Forderung einer höheren, als der üblichen Abfindung. Hierbei spielen auch die Einschätzung der wechselseitigen wirtschaftlichen Inter- essen und die Auswertung aller verfügbaren Informationen über den Verhandlungspartner eine große und preisbildende Rolle für die Abfindungssumme.

Wichtig ist auch das richtige Timing der Verhandlungen. Dieses ist für den Arbeitnehmer des- halb besonders wichtig, weil zu keiner Zeit auszuschließen ist, dass ein neues Anschluss- arbeitsverhältnis bereits während der Vertragsverhandlungen vorzeitig angetreten werden kann. Dann dürfen die Verhandlungen über eine Abfindung nicht zu lange dauern oder hieran gar scheitern. Dies kann der beauftragte Rechtsanwalt regelmäßig dadurch vermeiden, dass er mit dem Verhandlungspartner im Kontakt bleibt.

Ist ein neues Arbeitsverhältnis nicht in Sicht, so ist es aus Arbeitnehmersicht oftmals nicht zweckmäßig, bereits in der Güteverhandlung einen Vergleich zu schließen. Das Risiko, an den Arbeitnehmer Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung nachzahlen zu müssen, steigt für den Arbeitgeber erst mit zunehmendem Zeitablauf.

Wir werden Sie sowohl als Arbeitnehmer als auch als Arbeitgeber in einem gemeinsamen Gespräch über die jeweils konkrete Situation beraten und auf die einzelnen Umstände hinweisen, die für die Bestimmung der Abfindungshöhe von Bedeutung sind. Der Strategie der Maximierung einer Abfindungssumme auf Arbeitnehmerseite entsprechen hierbei die Überlegungen auf Arbeitgeberseite, wie die vom Arbeitnehmer geforderte Abfindungssumme reduziert werden kann.

Wir können Sie auf ein Personalgespräch, die Verhandlungsführung in außergerichtlichen Aufhebungsverhandlungen oder gerichtlichen Kündigungsschutzverhandlungen vorbereiten. In der Vorbereitung können wir die rechtliche Bewertung Ihrer kündigungsschutzrechtlichen Stellung und einer hieraus resultierenden möglichen Abfindung vornehmen. In jedem Fall erfragen wir die von Ihnen angestrebten Ziele, überprüfen deren Realisierbarkeit und werden unsere Vorgehensweise und Strategie für Sie daran ausrichten.