

Checkliste Abfindung

Im Allgemeinen haben Arbeitnehmer bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Es gibt aber Ausnahmen, in denen die Zahlung einer Abfindung rechtlich beansprucht werden kann.

Betriebsräte können in folgenden Bereichen mit Abfindungen konfrontiert werden:

- ☒ bei **Aufhebungsverträgen/ Abwicklungsverträgen**
- ☒ bei **betriebsbedingten Kündigungen, die eine Abfindung unter Verweis auf § 1a KSchG anbieten.**
- ☒ beim **Verhandeln von Sozialplänen, § 112 BetrVG.**

Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag:

- ☒ Hat der Arbeitnehmer bereits eine Anschlussbeschäftigung, kann er den Vertrag abschließen und die Abfindung annehmen, ohne Rechtsverluste zu erleiden.
- ! Hat der Arbeitnehmer noch keine neue Stelle, muss genau geprüft werden, ob er den Vertrag unterzeichnet, denn mit der Unterzeichnung des Vertrages verzichtet der Arbeitnehmer auf seinen rechtlichen Schutz. Der Arbeitsplatz ist verloren und es kann u.U. eine Sperrfrist bzw. Anrechnung beim Bezug von Arbeitslosengeld drohen.

Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot:

- ☒ Es muss sich um eine betriebsbedingte Kündigung handeln.
- ☒ Der Arbeitgeber bietet bereits im Kündigungsschreiben eine Abfindung für den Fall an, dass der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt.
- ☒ Diese Abfindung liegt in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.

Sozialplan:

- ☑ Bei der Verhandlung von Sozialplänen geht es regelmäßig auch um Abfindungen.

! Achtung: Die Höhe der Abfindung ist gesetzlich nicht geregelt. Sie hängt allein vom Verhandlungsgeschick und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ab.

Hinweis: In bestimmten Fällen kann es Sinn machen, die Höhe der Abfindungen zugunsten von beschäftigungssichernden Maßnahmen zu kürzen und eine Beschäftigungs- oder Transfergesellschaft einzurichten.

Eine weitere Regelung enthält § 9 KSchG:

- ☑ Der Arbeitgeber kann nach §§ 9, 10 KSchG zur Zahlung einer Abfindung verurteilt werden, wenn die Kündigung nach Ansicht des Gerichts unwirksam war und wenn dem Arbeitnehmer die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist (z.B. wegen herabwürdigender Äußerungen des Arbeitgebers im Prozess). Eine solche Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung kommt aber selten vor.
- ☑ Die Höhe ergibt sich dann aus § 10 KSchG.