

Abfindung! Pflicht oder Mythos?

Arbeitsrecht-Lunch am 19. Juni 2024

Dr. Lukas Jäger

Rechtsanwalt | Senior Associate



Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2
80333 Munich
Tel.: +49 89 24 44 08 0
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100
Fax: +49 211 74074 133

I. Abfindung – Mythos!

Mythos!

Woher kommt der Abfindungs-Mythos?



- Befragung von „Rechtsanwalt Google“
- Regelabfindung (Faktor 0,5) wird als Mindestanspruch missverstanden
- Sehr hohe Quote von Vergleichsabschlüssen nach einer Kündigung mit Abfindungszahlung

➔ Kündigungsrechtsstreitigkeiten werden sehr häufig nicht durch Urteil, sondern durch einen **freiwilligen Vergleich der Parteien samt Abfindungszahlung** beendet

➔ **Rein faktisch** ist die Abfindungszahlung die Regel, weil der Vergleichsabschluss die Regel ist

I. Abfindung – Mythos!

Frage: Warum ist der Vergleichsabschluss die Regel?



Antwort: Wegen dem oft ungewissen Ausgang einer Kündigungsschutzklage


- ➔ Arbeitnehmer gewinnt = **Arbeitsverhältnis nicht beendet**
- ➔ Arbeitnehmer verliert = **Arbeitsverhältnis beendet**



In beiden Fällen wird dem Arbeitnehmer gerichtlich grds. keine Abfindung zugesprochen



II. Typische Abfindungshöhe bei Vergleichen

➔ Regelabfindung = Faktor  0,5

↓
Beispiel

Beschäftigungsdauer * Bruttomonatsgehalt * Faktor

10 *

5.000 *

0,5

↓
= 25.000 Euro Abfindung

↓
Faktor 1,0 würde 50.000 Euro Abfindung bedeuten

Die Abfindungshöhe ist frei verhandelbar !



II. Typische Abfindungshöhe bei Vergleichen

Frage: Was beeinflusst in der Praxis die Abfindungshöhe?



Antwort: Die Erfolgsaussichten der Kündigung



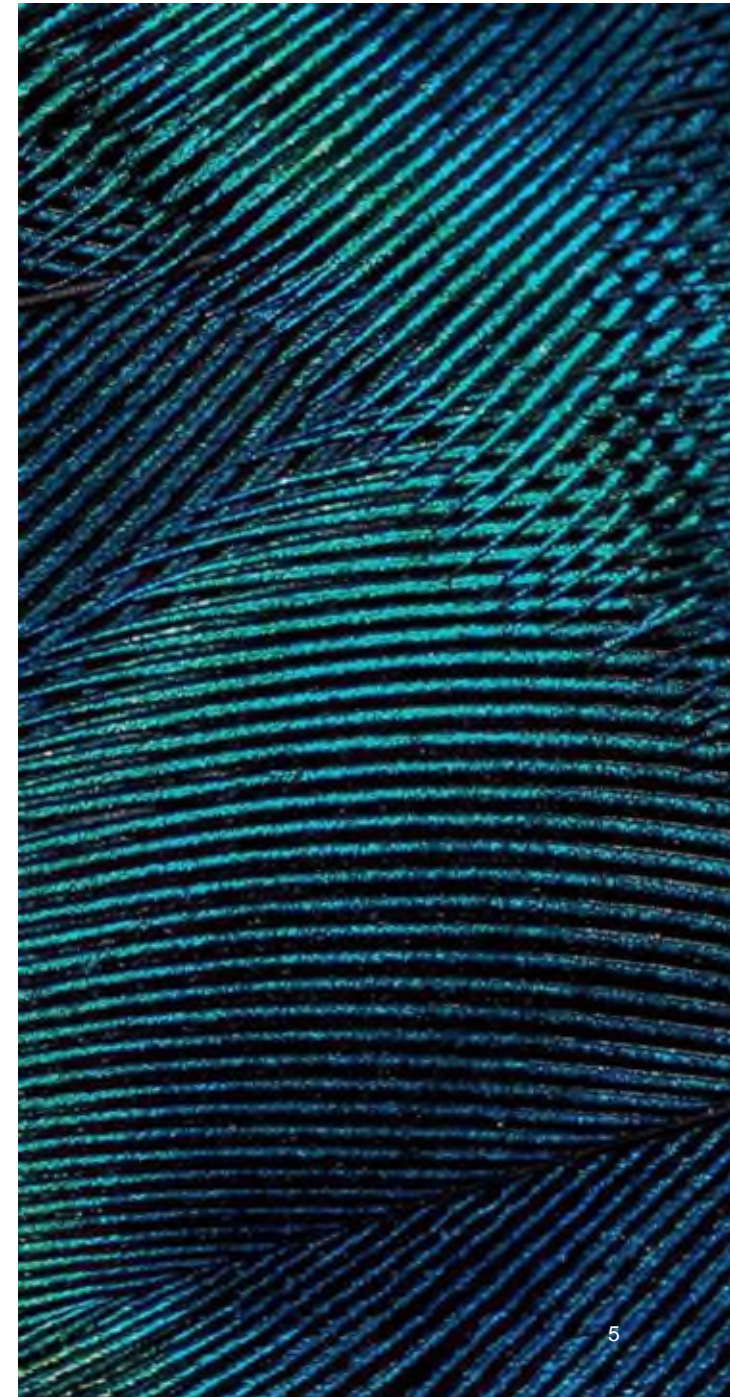
- Sonderkündigungsschutz (z.B. Betriebsratsmitglied, Schwerbehinderung)
- Kündigungsschutz (z.B. Probezeit, Kleinbetrieb max. 10 AN)
- Falls kein Kleinbetrieb - Kündigung sozial gerechtfertigt?



Betriebsbedingte Kündigung - Risikofaktor insb. Sozialauswahl

Verhaltensbedingte Kündigung - Risikofaktor insb. Abmahnung

Personenbedingte Kündigung – Risikofaktor insb. BEM



II. Typische Abfindungshöhe bei Vergleichen

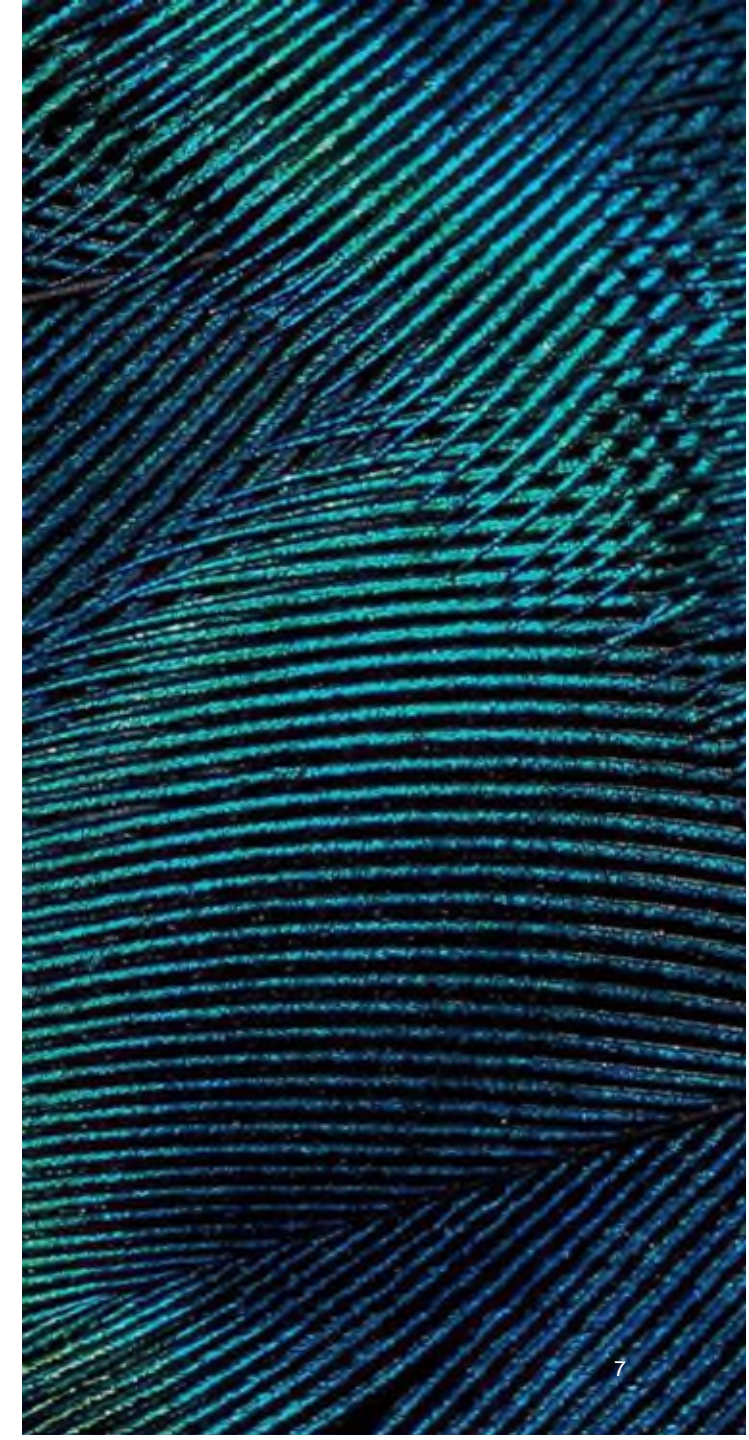
Was beeinflusst in der Praxis die Abfindungshöhe?

- ➔ Gehaltshöhe
- ➔ Länge der Betriebszugehörigkeit
- ➔ Lebensalter
- ➔ Qualifikationen (Aussichten auf dem Arbeitsmarkt)
- ➔ Private Lebensumstände (finanzielle Lage, Unterhaltspflichten etc.)
- ➔ Streitlust des Arbeitnehmers (Weiterbeschäftigungsinteresse)
- ➔ Bisherige Abfindungshöhen, die AG bereits in anderen vergleichbaren Fällen gezahlt hat



III. Vor- und Nachteile eines Vergleichs mit Abfindungszahlung

Vorteile	Nachteile
Rechtsunsicherheit beseitigt	Ggf. bei hoher Abfindung trotz „sehr guter Karten“ des Arbeitgebers
Kosten und Zeit eines langwierigen Rechtsstreits gespart	/
Kein Risiko, dass AN an den Arbeitsplatz zurückkehrt (Betriebsfrieden gewahrt) – ggf. zügige Nachbesetzung möglich	/
Kündigung und Freistellung: Kein Risiko einer nachträglichen Lohnforderung des Arbeitnehmers	/



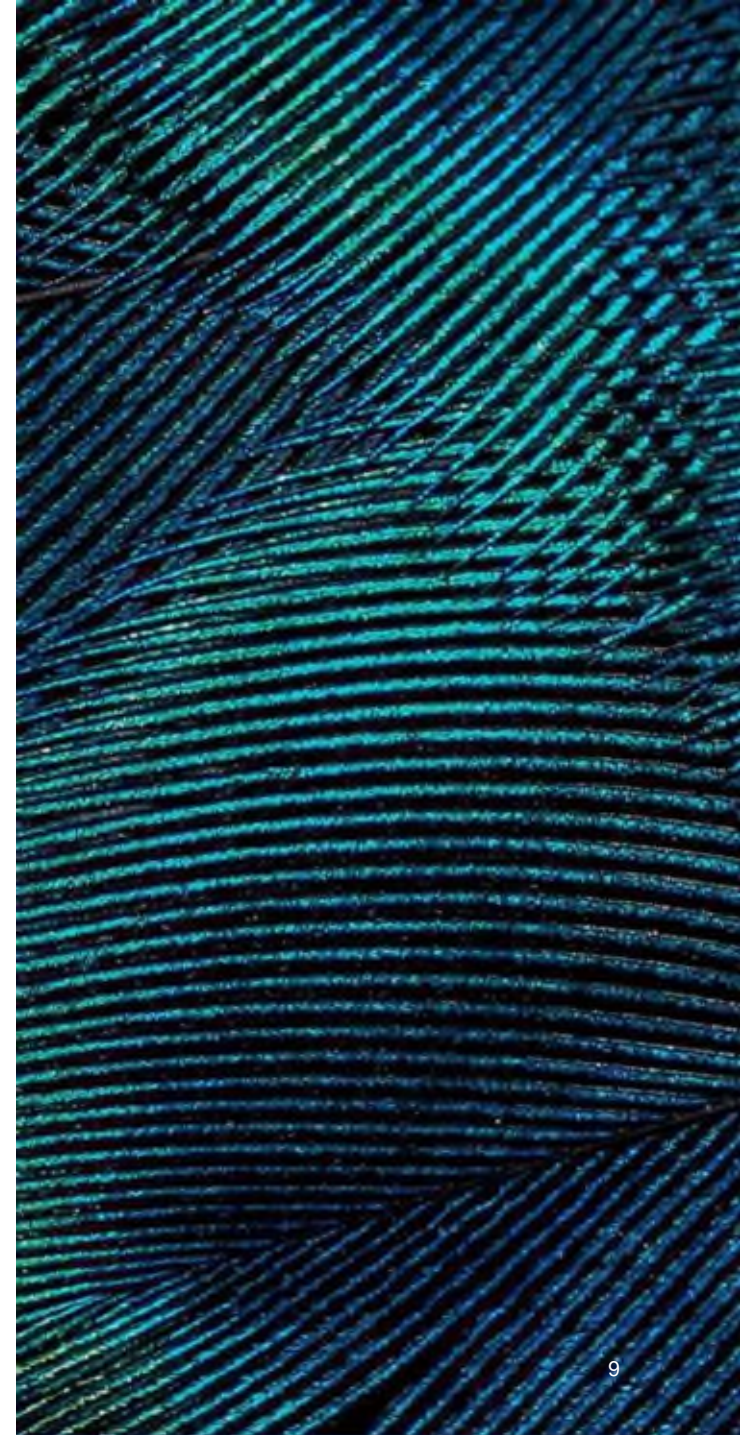
IV. Verhandlungstaktik

1. Intern Abfindungsbudget festlegen „maximale Schmerzgrenze“
2. Niedrig starten „Verhandlungsspielraum schaffen“
3. Der Gegenseite Argumente für die Wirksamkeit der Kündigung aufzeigen
4. Interessenlage des Arbeitnehmers herausfinden
5. Neben der Abfindung an weitere attraktive Bestandteile eines Vergleichs denken:
 - Z.b. Sprinterklausel, sehr gutes Zeugnis, bezahlte Freistellung, Bewerbungstraining
6. Zeitlich mehrere Verhandlungsrunden einplanen



V. Ausnahmen: Gesetzlich zwingende Abfindung

- **§ 1a KschG** (Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung - Klageverzicht)
 - **Achtung:** Setzt Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.
 - Faktor = 0,5
- **§ 9 KschG**
 - Auf Antrag, wenn Kündigung zwar unwirksam, aber die weitere Zusammenarbeit unzumutbar – etwa Vertrauensgrundlage tiefgreifend zerstört
 - Hohe Hürden
 - Arbeitgeber wird zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilt
- **Sozialplanabfindung**
- **Nachteilsausgleich / Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung / Arbeitsvertrag**



VI. Fazit



Abfindungen sind in der Regel **freiwillige Zahlungen** im Rahmen von freiwilligen Vergleichen



Freiwillige Vergleiche sind sehr häufig – **Abfindungen** daher ebenso



Nur in wenigen besonderen Fällen besteht **ausnahmsweise ein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung**

Ihr Ansprechpartner



Dr. Lukas Jäger
Rechtsanwalt / Senior Associate

Telefon: 0211 74074 172
Mobil: 0172 6809 343
E-Mail lukas.jaeger@dentons.com

Dr. Lukas Jäger ist Senior Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört unter anderem die enge Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen Fragen des Arbeitsrechts. Dr. Lukas Jäger plant die Umsetzung von Restrukturierungen und agiert als umfassender Berater, insbesondere zu allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Er begleitet Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen und berät zu Verhandlungen mit Betriebsräten. Zudem vertritt Dr. Lukas Jäger nationale und internationale Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsrechtlichen Streitigkeiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

© 2023 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com