

Bei betriebsbedingter Kündigung besteht nicht immer ein Anspruch auf Abfindungszahlungen

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Viele Arbeitnehmer berechnen nach dem Zugang einer betriebsbedingten Kündigung bereits die zu erwartende Abfindung. Doch diese Erwartung wird regelmäßig enttäuscht. Mit einer Kündigung wird nicht automatisch eine Abfindung gezahlt.

Den gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 0,5 Gehältern pro Beschäftigungsjahr kann ein Arbeitnehmer gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz nur geltend machen, wenn der Arbeitgeber sich in der Kündigung oder mit Bezugnahme im Zusammenhang mit der Kündigung dazu bereit erklärt. Dieses Instrument zur stressfreieren Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird jedoch eher selten angewandt.

Ein verbindlicher Anspruch kann sich für den Arbeitnehmer allerdings aus einem Sozialplan ergeben. Dieser muss vorab zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden. Der Sozialplan ist dann die unmittelbare Anspruchsgrundlage für den Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer erwirbt mit Zugang der Kündigung einen Abfindungsanspruch. Darüber hinaus können Abfindungsregelungen in Tarifverträgen oder bereits im Arbeitsvertrag selbst angelegt sein.

Trotz dieser Ausnahmen gilt aber der Grundsatz, dass es keinen Abfindungsautomatismus gibt. Das deutsche Arbeitsrecht kennt im Konfliktfall lediglich eine Bestandsstreitigkeit. In der Kündigungsschutzklage wird nur überprüft, ob das Arbeitsverhältnis beendet wurde oder nicht. Natürlich wird der Rechtsstreit häufig im Wege einer gütlichen Einigung durch einen Beendigungsvergleich mit Abfindungszahlungen beendet. Dazu bedarf es dann aber erstmal eines Klageverfahrens, in dessen Rahmen das Gericht eine „angemessene“ Abfindung zur Debatte stellt.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de