

ABFINDUNG BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Damit müssen Sie sich abfinden

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den aktuellen Regelungen bei Abfindungszahlungen im Zuge der Beendigung eines Arbeitsvertrages.

Kündigt das Unternehmen den Arbeitsvertrag mit einem angestellten Reisenden, wird oft die Zahlung einer Abfindung erwartet. Dies ist allerdings nicht der gesetzlich vorgesehene Regelfall. Nachfolgend soll deshalb aufgezeigt werden, wann und unter welchen Voraussetzungen überhaupt die Zahlung einer Abfindung verlangt werden kann:

Grundsatz: Kein gesetzlicher Abfindungsanspruch

Für Arbeitnehmer, die

- ohne Unterbrechung länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind,
- das insgesamt mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden oder – bei Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.2003 begonnen haben – mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt, greift der zwingende Schutz des Kün-

digungsschutzgesetzes (KSchG). Auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist bedarf dann eines Sachgrundes. Dieser liegt vor, wenn die Kündigung aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen erfolgt und auch eine gegebenenfalls notwendige Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Ist der Arbeitnehmer der Meinung, ein solcher Grund liege nicht vor oder die Kündigung sei aus anderen Gründen rechtsunwirksam, ist er gehalten, binnen einer gesetzlich vorgesehenen Dreiwochen-Frist Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht zu erheben. Geschieht dies nicht, ist die Kündigung nach Ablauf der Frist wirksam.

Gegenstand der Kündigungsschutzklage ist aber nur die Wirksamkeit der Kündigung an sich. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Kündigung unwirksam war, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt fort. Der Arbeitnehmer hat keine Möglichkeit, eine rechtswidrige Kündigung gleichwohl zu akzeptieren und nur auf eine Abfindung zu klagen.

Häufig: Abfindungsvergleich

Trotzdem kommt es in Kündigungsschutzprozessen relativ häufig zu einem

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

Vergleich, der die Zahlung einer Abfindung gegen die Akzeptanz der Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer vorsieht. Diese Abfindungszahlung hat dann aber keine gesetzliche Grundlage, sondern entspringt der Vergleichsvereinbarung zwischen den Parteien.

Die Gründe dafür, dass relativ häufig solche Abfindungsvergleiche geschlossen werden, liegen in Folgendem:

- Das Risiko für den Arbeitgeber, im Falle des Unterliegens im Prozess Verzugslohnansprüche des Arbeitnehmers nach-

Der Gesetzgeber hat **Steuerfrei-beträge für Abfindungen**, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt werden (abhängig von Lebensalter und Beschäftigungsdauer g 7.200 bis g 11.000, § 3 Nr. 9 EStG a. F.), mit Wirkung zum 1. Januar 2006 **ersatzlos gestrichen**.

zahlen zu müssen (inklusive aller Sozialversicherungsbeiträge), steigt mit zunehmender Prozessdauer.

- Ob ein Kündigungsgrund vorliegt und/oder ausreichend ist, hängt vielfach von der Wertung des Gerichts ab, die im Kündigungsschutzrecht oft nicht sicher vorhersehbar ist. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes die Darlegungs- und Be-

AUSSICHT AUF ZAHLUNGEN STEIGT MIT ZUNEHMENDER PROZESSDAUER.

weislast trägt und dieser oft nicht hinreichend nachkommen kann.

- Beiden Parteien ist bewusst, dass es in Zukunft kaum noch zu einer vernünftigen Zusammenarbeit kommen wird.

- Der Arbeitnehmer hat vielleicht schon eine neue Stelle gefunden oder konkret in Aussicht.

In der Praxis hat sich für einen solchen Abfindungsvergleich die »Faustformel« *»ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr«* herausgebildet. Hiervon wird regional abgewichen. Auch die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage spielen beim Verhandeln über die Abfindung eine Rolle. Die Verständigung auf einen solchen Abfindungsvergleich ist zwar – wie gesagt – durchaus üblich. Sie setzt allerdings die Zustimmung beider Seiten voraus, kann also nicht erzwungen werden. Sofern der Arbeitnehmer unter allen Umständen seine Weiterbeschäftigung oder der Arbeitgeber seine Kündigung durchsetzen möchte, scheidet eine Verständigung und das Arbeitsgericht entscheidet durch Urteil.

Dabei läuft der Arbeitnehmer Gefahr, dass die Kündigung für wirksam gehalten wird, der Arbeitnehmer also im Ergebnis »leer ausgeht«. Der Arbeitgeber wiederum riskiert ein stattgebendes Urteil, das bescheinigt, dass das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht. Dann muss der Arbeitgeber nicht nur Verzugslohn nachzahlen, sondern auch den Arbeitnehmer weiter beschäftigen.

3. Sonderfall: Auflösungsantrag

Ausnahmsweise verschafft auch das Gesetz dem Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch. Das ist dann der Fall, wenn:

- sich im Kündigungsschutzprozess zwar herausstellt, dass die Kündigung unwirksam ist,
- der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber aber einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt hat und
- dieser Antrag begründet ist.

In diesem Fall spricht das Arbeitsgericht selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungstermin aus und verurteilt den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist dann begründet, wenn die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Der Antrag des Arbeitgebers ist begründet, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen.

An beide Begründungen stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. Klassisches Beispiel ist die Beleidigung oder Beschimpfung der anderen Vertragspartei vor dem Arbeitsgericht. Muss das Arbeitsgericht aufgrund solcher Äußerungen davon ausgehen, dass eine weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht in Betracht kommt, löst es auf Antrag der anderen Vertragspartei das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auf.

4. Sonderfall: § 1a KSchG

Der Gesetzgeber hat mit dem neugeschaffenen § 1a KSchG versucht, einen einfacheren Weg zu dem praktisch häufigen Abfindungsvergleich (ohne Einschaltung der Arbeitsgerichte) zu ebnen. Kündigt der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Dreiwochenfrist keine Kündigungsschutzklage, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung. Diese berechnet sich nach der bereits genannten »Faustformel«, das heißt ein halber Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr.

Voraussetzung dieses Abfindungsanspruchs ist allerdings, dass der Arbeitge-

ber im Kündigungsschreiben ausdrücklich darauf hinweist, dass

- die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und
- der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Diese Konstruktion wird überwiegend als wenig praxistauglich angesehen. Auf Arbeitgeberseite wird etwa befürchtet, dass der Arbeitnehmer gleichwohl Kündigungsschutzklage erheben wird, weil er davon ausgeht, dass die Kündigung sowieso unwirksam ist (wenn der Arbeitgeber schon im Kündigungsschreiben eine Abfindung anbietet). Auf dieser Grundlage könnte der Arbeitnehmer sodann im Verhandlungswege eine noch höhere Abfindung verlangen, weil er den im Kündigungsschreiben erteilten Hinweis nur als »Mindestangebot« des Arbeitgebers ansieht.

5. Sonderfall: Sozialplanabfindungen

Abfindungsansprüche können sich schließlich noch aus Sozialplänen ergeben, die anlässlich einer Betriebsänderung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelt werden.

ABFINDUNGSZAHLUNGEN SIND PER GESETZ EHER EIN AUSNAHMEFALL.

7. Fazit

Die Zahlung einer Abfindung ist – vor allem bei betriebsbedingten Kündigungen – häufig anzutreffen. Das Gesetz sieht sie allerdings nur im Ausnahmefall vor. Sofern ein Arbeitnehmer gegen die ihm zugegangene Kündigung vorgehen möchte, empfiehlt es sich deshalb, Rechtsrat einzuholen. Vorsicht ist geboten, wenn vom Arbeitgeber der Abschluss eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages angeboten wird. Auch wenn die genannte Summe verlocken mag, können die sozialversicherungsrechtlichen Nachteile die angebotene Abfindung weit überwiegen.

Tipp: Wie sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Arbeitsgericht einigen können, verraten wir Ihnen in unseren Web-Links auf www.salesbusiness.de ◀