

Der große Traum des Arbeitsrechts

Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden sobald die Beziehung zwischen ihnen aufgekündigt wurde nicht selten zu den Träumern des Arbeitsrechts. Meist am Tisch des Anwalts fangen die Arbeitnehmer an von Flüssen aus Honig und Gebirgen aus Schokolade – der Abfindung – zu sprechen. Wahrscheinlich des Nachts wacht dann der Arbeitgeber schweißgebadet von seinem tausende Euro teuren Alptraum vom Honig und der Schokolade für seinen Arbeitnehmer auf.

Was hat es eigentlich mit dem Traum vom sogenannten goldenen Handschlag für den Arbeitnehmer – der Abfindung – sich? Gleich vorweg: die meisten der Träume zerplatzen. Den Arbeitgeber freuts, der Arbeitnehmer fragt sich, was er denn für Rechte habe. Aber von Anfang an. Ein Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch eine Kündigung besteht in der Praxis nur äußerst selten. Grund hierfür ist unser dem Grundsatz nach auf den Erhalt und den Bestand des Arbeitsverhältnisses abzielendes Kündigungsschutzrecht. Eine Abfindung fließt grundsätzlich nur, wenn es im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Sozialplan oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden ist. Nur die „mutigsten“ Arbeitgeber vereinbaren jedoch mit ihren Mitarbeitern eine Abfindungszahlung wenn ihr Miteinander endet. Ein Anspruch auf Abfindung besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber sie anbietet. Die häufigere und dennoch seltene Form ist hier die Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot auf eine Zahlung, wenn der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht vorgeht. Vom Gesetzgeber wird dem Arbeitnehmer eine Abfindung eigentlich nur dann zugesprochen, wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung stellt oder die Voraussetzungen für einen Nachteilsausgleich bei einer Betriebsänderung vorliegen. Besonders selten sind beide dieser Fälle.

Warum werden dann trotzdem bei Gericht zum Teil hohe Abfindungen ausgehandelt? Der Grund hierfür liegt in den Untiefen des Arbeitsrechts. Hält z.B. eine Kündigung nach einem Monate oder Jahre dauernden Rechtsstreit vor Gericht nicht, ist der Arbeitgeber in einer misslichen Lage. Mit Ablauf der Kündigungsfrist muss der Arbeitnehmer, solange ihm keine Prozessbeschäftigung angeboten wird, nicht mehr arbeiten. Gewinnt dieser dann den Rechtsstreit, muss der Mitarbeiter nicht nur weiterbeschäftigt werden, sondern ihm muss auch sein Lohn nachgezahlt werden, ohne dass der Arbeitnehmer hierfür auch nur eine Stunde nacharbeiten muss. Das kann dann teurer werden als eine Abfindung zu zahlen und damit verbunden das Arbeitsverhältnis rechtssicher zu beenden. Ein anderer Grund für die Zahlung einer Abfindung kann sein, dass der Arbeitnehmer z.B. auf Grund einer Schwerbehinderung oder einer langjährigen Beschäftigung einen so starken Kündigungsschutz genießt, dass der Arbeitgeber ihn ohne die Zahlung einer Abfindung und dem freiwilligen Ausscheiden des Arbeitnehmers diesen gar nicht „loswerden“ würde.

Die Zahlung einer Abfindung ist also häufig Ausdruck von rechtlichen Risiken eines Arbeitgebers, der bereit ist diese zu mindern, in dem er durch Zahlung von Geld das Arbeitsverhältnis endgültig beendet und nicht das Urteil des Gerichts über den Bestand abwartet.

Die Höhe einer Abfindung ist in dem letztgenannten Fall immer Verhandlungssache. Vergessen Sie also Faustformeln die von einem halben Monatsbrutto pro Beschäftigungsjahr sprechen.

Wer als Arbeitnehmer nach einer Kündigung von einer Abfindung nicht nur träumen will, muss also unbedingt klagen und dem Arbeitgeber damit einem rechtlichen Risiko aussetzen. Der Arbeitgeber, der keine schlaflosen Nächte nach einer Kündigung haben will, muss sich sehr gut mit rechtlichem Rat vorbereiten, um sein Risiko möglichst gering zu halten.