

# Die Verhandlung einer Abfindung – Wovon hängt die Höhe der Abfindung ab?

27.03.2020

Nach Kündigungen werden die meisten arbeitsrechtlichen Verfahren durch einen Abfindungsvergleich beendet. Um die Höhe der Abfindung ranken sich viele – auch unzutreffende – Mythen. Viele Arbeitnehmer haben mal von jemandem gehört, der eine sechsstellige Abfindung erhalten hat. Ein anderer Arbeitnehmer bekommt in seinem Kündigungsschutzverfahren noch nicht einmal ein halbes Gehalt. Doch wovon hängt die Höhe der Abfindung ab? Und: Gibt es einen Rechtsanspruch auf Zahlung einer Abfindung? Dieser Beitrag stellt die wesentlichen Parameter bei Verhandlungen über eine Abfindung dar.



Es gibt keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch (dazu unter **1.**). Nur ausnahmsweise besteht ein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Abfindung (dazu unter **2.**). In aller Regel werden Abfindungen jedoch frei verhandelt (dazu unter **3.**).

## 1. Grundsatz: Kein Anspruch auf Abfindung

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach einer Kündigung. Das deutsche Kündigungsrecht ist als sogenannter „Bestandsschutz“ ausgestaltet: Entweder eine Kündigung ist unwirksam, dann besteht das Arbeitsverhältnis fort. Oder sie ist wirksam, dann endet das Arbeitsverhältnis auch ohne Zahlung einer Abfindung. Das gilt auch bei langjährigen Arbeitsverhältnissen. Wird etwa einem Arbeitnehmer nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt und ist die Kündigung wirksam, dann beendet sie das Arbeitsverhältnis ohne Abfindung.

Für Missverständnisse sorgt häufig der fehlerhaft formulierte § 1a Abs. 1 KSchG. Diese Norm regelt, dass Arbeitnehmer einen „Anspruch auf Abfindung“ in Höhe von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr (sogenannte „Regelabfindung“) haben, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben. Allerdings setzt dieser „Anspruch“ voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot unterbreitet (§ 1 Abs. 1 S. 2 KSchG). Insofern läuft die Norm leer: Bietet der Arbeitgeber eine Abfindung an, kann der Arbeitnehmer das Angebot naturgemäß immer annehmen. Bietet der Arbeitgeber keine Abfindung an, dann entsteht auch der „Anspruch“ auf die Regelabfindung nicht.

**Merke:** Es gibt grundsätzlich keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch!

## 2. Ausnahme: Anspruch auf Abfindung per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

Ein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Abfindung kann sich aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, insbesondere einem sogenannten „Sozialplan“ ergeben.

So gibt es Tarifverträge, die vorsehen, dass bei bestimmten Kündigungen Abfindungen zu zahlen sind. Deren Höhe ist typischerweise nach einer bestimmten Formel festgelegt, die aus den Faktoren Betriebszugehörigkeit, Alter, Gehalt und ggf. weiteren Faktoren besteht. Solche Tarifverträge werden häufig als „Beschäftigungssicherungstarifvertrag“ oder „Rationalisierungsschutzabkommen“ bezeichnet.

Auch in Betriebsvereinbarungen können Abfindungen für bestimmte Kündigungsfälle festgelegt werden, insbesondere etwa im Rahmen eines Sozialplans. Ein solcher ist unter bestimmten Voraussetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Betriebsänderungen zu verhandeln (§ 112 BetrVG), etwa bei der Stilllegung wesentlicher Betriebsteile.

**Merke:** Ein Abfindungsanspruch kann sich aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergeben!

### 3. Freie Verhandlung

Obwohl es in aller Regel keinen Abfindungsanspruch gibt, enden sehr viele Kündigungsschutzverfahren mit einem Abfindungsvergleich. Die Höhe der jeweils frei vereinbarten Abfindung schwankt im Einzelfall enorm. Teilweise werden Abfindungen in Höhe von wenigen hundert Euro vereinbart, in anderen Fällen beträgt die vereinbarte Abfindung mehrere hunderttausend Euro. Typische Faktoren, von denen die Abfindungshöhe abhängt, sind folgende:

#### a) Rechtliches Risiko

Der offensichtlichste – aber bei weitem nicht der einzige – Faktor ist das beiderseitige rechtliche Risiko. Je mehr der Arbeitgeber die Unwirksamkeit der Kündigung und damit die Rückkehr des Arbeitnehmers befürchtet, desto höher wird in der Regel sein Abfindungsgebot sein. Umgekehrt: Je größer die Befürchtung des Arbeitnehmers ist, den Prozess zu verlieren, desto eher wird er eine niedrige Abfindung akzeptieren.

**Merke:** Je größer das Risiko, dass die Kündigung unwirksam ist, desto höher die Abfindung.

#### b) Rückkehrinteresse

Eine sehr große Rolle spielt das Rückkehrinteresse des Arbeitnehmers. Ist dem Arbeitgeber bekannt, dass der Arbeitnehmer ohnehin nicht mehr zurückkehren will, dann wird er keine hohe Abfindung anbieten. Denn er geht eher davon aus, dass der Arbeitnehmer ohnehin eine Neuanschließung sucht. Befürchtet der Arbeitgeber einen ernsthaften Rückkehrwillen des Arbeitnehmers, erhöht das in der Regel sein Abfindungsangebot – und umgekehrt.

**Merke:** Je größer das Interesse des Arbeitnehmers, bei seinem Arbeitgeber zu bleiben, desto höher die Abfindung.

#### c) Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Eng damit verknüpft sind die Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt. Steht etwa ein junger, hochqualifizierter Arbeitnehmer auf dem Markt gut da, dann hat er keine ernsthafte Sorge vor einer Arbeitslosigkeit. Der Arbeitgeber kann also insofern „*pokern*“, als dass er davon ausgeht, der Arbeitnehmer habe ohnehin nach kurzer Zeit etwas Neues. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer etwa ein Jahr lang vergeblich eine Neuanschließung sucht und deshalb der Arbeitgeber, wenn er den Prozess verliert, ein Jahresgehalt nachzahlen muss, ist gering. Ist ein Arbeitnehmer fortgeschrittenen Alters und gering qualifiziert oder lebt er in einer wirtschaftsschwachen Region, dann hat er ernsthafte Sorgen vor einer Dauerarbeitslosigkeit. Das heißt für den Arbeitgeber: Es ist durchaus realistisch, dass der Arbeitnehmer für eineinhalb Jahre durch zwei Instanzen geht, am Ende gewinnt und deshalb eineinhalb Jahresgehälter nachgezahlt werden müssen. Dieses Drohpotential kann etwa ein 25-jähriger BWL-Absolvent in Frankfurt am Main im Prozess nicht ernsthaft entfalten.

**Merke:** Je schlechter die Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt, desto höher die Abfindung.

#### d) Prozessdauer

Auch die Prozessdauer erhöht tendenziell die Höhe der Abfindung. Aus folgendem Grund: Spätestens wenn die Kündigungsfrist abgelaufen ist, dann arbeitet der Arbeitnehmer nicht mehr. Wird die Kündigung vom Gericht für unwirksam erklärt, muss der Arbeitgeber Gehälter nachzahlen. Wird etwa eine Kündigung zum 31. März ausgesprochen und entscheidet das Arbeitsgericht am 31. Juli, dass die Kündigung unwirksam war, dann muss der Arbeitgeber vier Monatsgehälter nachzahlen. Dieses Risiko besteht noch nicht, wenn man sich etwa im März auf eine Abfindung einigt.

Allerdings: Sobald der Arbeitnehmer eine Neuanstellung beginnen will, muss er selbst das Arbeitsverhältnis beenden. Hat also etwa der Arbeitgeber am 31. März eine Abfindung in Höhe von drei Gehältern angeboten, der Arbeitnehmer lehnt das ab und will dann im Mai eine Neuanstellung aufnehmen – dann hat er sich „verpökert“. Dann erhält er ggf. maximal zwei Gehälter nachgezahlt.

**Merke:** Je länger der Prozess dauert, desto größer ist das Risiko des Arbeitgebers, also desto höher die Abfindung.

#### e) Betriebszugehörigkeit

Auch wenn die sogenannte „*Regelabfindung*“ nach § 1a KSchG (0,5 Bruttomonatsgehälter je Beschäftigungsjahr) nicht verbindlich ist, stellt sie häufig einen psychologischen Orientierungspunkt in Verhandlungen dar. In der Sache überzeugend ist das zwar nicht, denn eine Kündigung kann wirksam oder unwirksam sein unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Gleichwohl wird die Betriebszugehörigkeit von beiden Parteien gern als Argument verwendet, auch bei Vorschlägen des Gerichts. Erfahrungsgemäß hat das auch durchaus eine Wirkung, weil der Gedanke „*je länger man beschäftigt ist, desto höher die Abfindung*“ weitgehend als gerecht empfunden und deshalb als Argument angenommen wird.

**Merke:** Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto höher die Abfindung.

#### f) Gehalt

Auch die Höhe des Gehalts beeinflusst die Abfindung. Die Abfindung soll dem Arbeitnehmer quasi sein Arbeitsverhältnis „*abkaufen*“. Das Arbeitsverhältnis ist mehr wert, je höher das Gehalt ist. Außerdem ist das Risiko des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses größer, je höher das Gehalt ist. Schließlich kann ein Gutverdiener besser darstellen, dass er keine gleich vergütete Neuanstellung findet. Auf der anderen Seite wird ein geringfügig Beschäftigter wohl nie etwa über ein Jahr prozessieren. Aus all diesen Gründen diskutiert man bei Besserverdienern typischerweise auch deutlich höhere Abfindungssummen.

**Merke:** Je höher das Gehalt, desto höher die Abfindung.

#### g) Verhandlungsstrategie

Schließlich hat auch die Verhandlungsstrategie einen Einfluss auf die Abfindung. So gibt es kooperative und aggressive Verhandlungsstrategien. Je nachdem, welcher Typus Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenübersteht, ist die eine oder andere Strategie zielführender.

Geht es der anderen Seite in erster Linie darum, das „*Gesicht nicht zu verlieren*“, dann spricht viel für einen kooperativen Ansatz. Dasselbe gilt, wenn die Gegenseite rational und vernunftgeleitet erscheint. In diesem Fall werden Argumente oft zielführend sein. Erfahrungsgemäß hat der Aspekt „Gesicht verlieren“ auf beiden Seiten eine sehr große Bedeutung.

Ist die andere Seite nicht vernunftgeleitet, sondern emotional, dann muss eventuell durch die Ausübung von Druck ihr Wille gebrochen werden. Dann liegt eine aggressivere Verhandlung näher. In der Regel erhöhen aggressive Verhandlungen aber das Risiko für beide Seiten und sollten deshalb behutsam eingesetzt werden.

**Merke:** Die im Einzelfall ideale Verhandlungsstrategie kann die Abfindung erhöhen.

#### h) Sonstige Ansprüche

Die Höhe der Abfindung hängt auch davon ab, welche anderen Ansprüche eventuell noch streitgegenständlich sind.

Angenommen, es sind noch Überstundenansprüche, ein Bonusanspruch und Urlaubsabgeltungsansprüche im Wert von jeweils EUR 5.000,00 streitig. Dann ist denkbar, dass man sich auf eine Abfindung in Höhe von EUR 20.000,00 einigt und dafür auf alle anderen Ansprüche verzichtet. Nach außen erscheint es dann, als habe ein Arbeitnehmer EUR 20.000,00 Abfindung erhalten, während ein vergleichbarer Arbeitnehmer nur EUR 8.000,00 „herausgeholt“ hat. Das könnte auch daran liegen, dass bei jenem Arbeitnehmer keine sonstigen Ansprüche mehr streitig waren.

**Merke:** Häufig kommt in der Höhe der Abfindung auch zum Ausdruck, ob noch andere Ansprüche streitig waren.

### 4. Zusammenfassung

Die Frage, ob und in welcher Höhe ein Kündigungsschutzverfahren mit einer Abfindungszahlung endet, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Abstrakte Maßstäbe sind kaum zu treffen. Es bedarf jeweils einer genauen Analyse des Einzelfalls, um zu prognostizieren, in welchem Preisbereich eine Abfindungseinigung als realistisch erscheint. Wenn Sie Beratung im Hinblick auf einen Einzelfall benötigen, kontaktieren Sie mich jederzeit gern.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)  
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg  
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33  
[dw@danielweigert.de](mailto:dw@danielweigert.de) · [www.danielweigert.de](http://www.danielweigert.de)