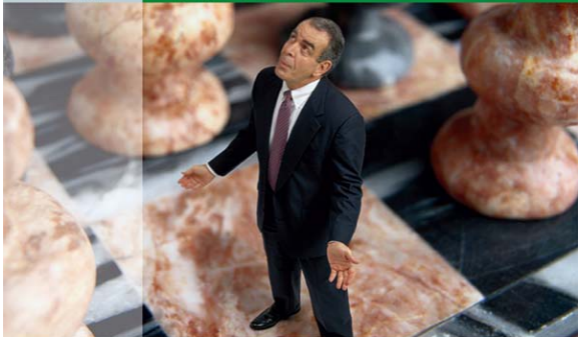


5. Auflage

LEXIKON



Georg-R. Schulz · Stephan Jarvers
Alfred Gerauer

Kündigungsschutz im Arbeitsrecht von A-Z

Von Abfindung bis Zeugnis

Beck-Rechtsberater im dtv

A

► Abfindung

Unter einer Abfindung versteht man die Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur sozialen Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Nach den §§ 9, 10 KSchG kann das → Arbeitsgericht im Falle einer unwirksamen → Kündigung des Arbeitgebers auf dessen Auflösungsantrag oder einen entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers hin durch → Urteil die → Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung

aussprechen. Ein Auflösungsantrag des Arbeitnehmers scheidet aus, wenn sein Verhalten einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB darstellt (vgl. BAG, Urt. v. 11.7. 2013 – 2 AZR 241/12). Ein Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers kann sich bei einer betriebsbedingten Kündigung aus § 1 a KSchG oder aus einem Sozialplan ergeben. Die häufigste Rechtsgrundlage für eine Abfindung des Arbeitnehmers stellt jedoch der gerichtliche Vergleich oder der außergerichtliche → Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag dar, in dem sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses (→ Arbeitsverhältnis) gegen Zahlung eines bestimmten Geldbetrags einigen. Die

Höhe der Abfindung im Falle eines arbeitsgerichtlichen Auflösungsurteils kann gem. § 10 KSchG bis zu zwölf (Brutto-)Monatsgehälter betragen, im Falle eines mindestens fünfzehnjährigen Arbeitsverhältnisses eines fünfzigjährigen Arbeitnehmers bis zu fünfzehn Gehältern, bei einem mindestens zwanzigjährigen Arbeitsverhältnis eines fünfundfünfzigjährigen Arbeitnehmers sogar bis zu achtzehn Monatsverdienste. Die §§ 9, 10 KSchG sind mit dem Grundgesetz vereinbar (vgl. BVerfG NZA 1990, 535 = NJW 1990, 1843 = DB 1990, 1042). Bei der richterlichen Festsetzung der Abfindung sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, hierbei insbesondere Alter, Dauer der

Betriebszugehörigkeit und
Unterhaltungspflichten des
Arbeitnehmers sowie dessen Chancen
einen neuen Arbeitsplatz zu finden;
darüber hinaus sind für die
Abfindungshöhe die
Prozessaussichten des
Arbeitnehmers, dessen
wirtschaftliche Lage, ideelle Nachteile
sowie der Verlust von
Versorgungsanswartschaften etc. von
Bedeutung (vgl. LAG Düsseldorf LAGE
Nr. 2 zu § 10 KStG = NZA 1995, 579 =
BB 1995, 523; LAG Köln LAGE Nr. 3 zu
§ 10 KSchG = NZA 1995, 993 = BB
1995, 523; kein Anspruch auf
Abfindung bei Auszubildenden, so
BAG. Urt. v. 16. 7. 2013 – 9 AZR
784/11). In der Praxis der
Arbeitsgerichte hat sich ebenso wie
bei gerichtlichen oder

außergerichtlichen Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen (→ *Abwicklungsvertrag*) eine stark schematisierte Faustregel „eingebürgert“, wonach sich die Abfindung zumeist in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr (vgl. Hümmerich, NZA 1999, 342; Brill, DB 1981, 2326) errechnet. Sie kann jedoch – je nach den Prozessaussichten des Arbeitnehmers – auch und sogar deutlich erhöht werden und bis zu einem Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr und mehr betragen.

Abfindungen, die durch Auflösungsurteil in einem arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren (→ *Kündigungsschutzklage*) festgelegt