



**Presseinformation
anwalt.de services AG
vom 23. Mai 2006**

Hey Boss, find´ mich ab!

Rechtmäßige Kündigung verpflichtet Arbeitgeber nicht zur Abfindung: Die Rechtsberatungsplattform anwalt.de klärt über arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Rechte und Pflichten auf und macht dabei auf Fallstricke und Risiken aufmerksam.

Nürnberg, 23.05.2006 - Den ein oder anderen mag es überraschen, aber im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es nicht automatisch einen Anspruch auf Abfindung per Gesetz. Dennoch: die überwiegende Zahl der Kündigungsschutzprozesse endet letztlich damit, dass man sich auf die Zahlung einer Abfindung einigt. Immer öfters bieten Arbeitgeber bereits vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung dem Gekündigten eine Abfindung an. Dies geschieht aus freien Stücken - wenn auch nicht ganz ohne Hintergedanken: Schließlich birgt ein Kündigungsschutzprozess für den Arbeitgeber immer das Risiko, den Rechtsstreit zu verlieren.

Dilemma für Arbeitgeber: Weiterbeschäftigungsanspruch

In diesem Fall müsste der Arbeitnehmer dann weiter im Unternehmen beschäftigt werden - nicht gerade angenehm für den Arbeitgeber, zumal, wenn es in der Vergangenheit wiederholt zu Differenzen gekommen ist. Zudem kommen auf den Arbeitgeber oft erhebliche Kosten zu, da der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bei einer nicht rechtswirksamen Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist fortbesteht. Der Arbeitgeber, der in der Regel eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers abgelehnt hat, muss somit für den gesamten Zeitraum der Rechtsstreitigkeit rückwirkend Lohn entrichten. Geht ein Prozess durch mehrere Instanzen, so kann es einige Jahre dauern, bis rechtskräftig über die Wirksamkeit einer Kündigung entschieden ist. Dieses teure Risiko will sich der Arbeitgeber in vielen Fällen mit einem Abfindungsangebot "abkaufen lassen". Der ein oder andere Arbeitnehmer profitiert davon nicht schlecht.

Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung

Den faktischen Gegebenheiten hat auch der Gesetzgeber Rechnung getragen. Seit 2004 gibt es die Vorschrift des § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG), die für den Laien irreführend, mit "Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung" überschrieben ist. Ein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung wird

dadurch zwar nicht begründet. So bleibt die Abfindung eine freiwillige Angelegenheit des Arbeitgebers. Unterbreitet dieser aber in der schriftlichen Kündigungserklärung zugleich ein Abfindungsangebot, so ist dieses auch verbindlich, sofern folgende Voraussetzungen gegeben sind:

Der Arbeitgeber muss im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen haben, dass er die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse stützt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist von drei Wochen eine Abfindung beanspruchen kann. Besonders wichtig ist, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung hervorgehoben hat, dass der betroffene Arbeitnehmer hinreichend über seine Wahlmöglichkeit zwischen Klage und Abfindung informiert ist (Urteil vom 03.05.2006, Az.: 4 AZR 189/05). Werden diese Voraussetzungen eingehalten, dann ist der Abfindungsbetrag fällig, d. h. der Arbeitnehmer hat einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Abfindungssumme.

Auch Arbeitgeber, die prinzipiell keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit ihrer Kündigung hegen, machen Gebrauch von dieser Regelung, um langwierige Arbeitsrechtsstreitigkeiten und die damit einhergehenden Risiken zu vermeiden. Schließlich ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte tendenziell arbeitnehmerfreundlich und welcher Arbeitgeber kann schon zu 100 Prozent sicher sein, dass seine Kündigung hieb- und stichfest ist?

Ohnehin enden Kündigungsschutzprozesse in einer Vielzahl von Fällen mit einem Vergleich dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet wird.

Wahlrecht für beide Seiten

Ebenso wie dem Arbeitgeber steht aber auch dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu. Er kann das Abfindungsangebot des Arbeitgebers ablehnen und - wie auch vor Einführung des § 1a KSchG - Kündigungsschutzklage erheben. Ausschlaggebend für die Entscheidung des Arbeitnehmers sollte immer seine individuelle Situation bzw. Interessenlage sein. Hat er bereits eine neue Stelle so gut wie sicher, dann ist er gut beraten, die Abfindungsvariante zu wählen und die Abfindungssumme als "willkommenes Extra" einzustecken. Hält er dagegen die Kündigung für unwirksam, etwa aufgrund einer unrichtigen Sozialauswahl, und möchte seinen Arbeitsplatz behalten, so ist es eventuell günstiger, den Klageweg zu beschreiten. Zu warnen ist hier allerdings vor einer laienhaften rechtlichen Bewertung der Sachlage. Zwar zeigt die Praxis, dass zahlreiche Kündigungen in der Tat einer gerichtlichen Prüfung nicht Stand halten. Dennoch: Wer einen Prozess riskiert, sollte vorher juristischen Rat einholen.

Höhe und Besteuerung der Abfindung

In der Rechtsprechung gilt als Faustregel zur

Abfindungsberechnung: halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr. Allerdings sind die Gerichte nicht daran gebunden und bemessen die Höhe einer Abfindung auch häufig anhand der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers.

Will der Arbeitgeber einen Rechtsstreit vermeiden und unterbreitet bereits mit der Kündigungserklärung ein Abfindungsangebot gem. § 1a KSchG, so sieht Absatz 2 dieser Vorschrift ebenso einen halben Monatsbruttoverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vor. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist dabei auf ein volles Jahr aufzurunden.

Allerdings greift seit Januar 2006 das Finanzamt mit beiden Händen kräftig zu: die bislang geltenden Steuerfreibeträge für Abfindungen sind komplett entfallen. Abfindungsbeträge sind daher wie Arbeitseinkommen vollständig zu versteuern, auch von älteren Arbeitnehmern.

Sanktionen des Arbeitsamtes

Wer noch keine neue Arbeitsstelle hat, muss vor allem aber die Möglichkeit einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld bedenken. Um eine Sperre bzw. Anrechnung zu vermeiden, sollte sich der gekündigte Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber darauf einigen, dass bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten wird. Die Kündigungsfrist darf unter keinen Umständen verkürzt werden, unabhängig davon, ob ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird oder man sich nach erfolgter Kündigung auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung einigt.

Ausnahme: Keine Sperre oder Anrechnung hat dagegen derjenige gekündigte Arbeitnehmer zu befürchten, dessen Abfindung Gegenstand eines gerichtlichen Vergleichs ist. Hier lässt die arbeitsgerichtliche Praxis eine Ausnahme zu, da ansonsten dieses Instrument zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens enorm an Bedeutung verlieren würde.

Arbeitsrecht erst online oder telefonisch, dann Vor-Ort-Beratung

Bei einer Kündigung ist schnelles Handeln angesagt. Sofort und ohne Terminabsprache ist dies mit einer anwaltlichen Online-Erstberatung oder Telefonberatung einfach und kostengünstig möglich. Denn: Für eine erste rechtliche Einschätzung von arbeitsrechtlichen Problemen ist diese Form der Rechtsberatung besonders gut geeignet. Fragen, wie: "Kann ich überhaupt (noch) gegen die Kündigung vorgehen?" - "Mit welcher Strategie habe ich Aussicht auf eine Abfindung?" - "Mein Arbeitgeber drängt mich zur Unterschrift eines Aufhebungsvertrags. Wie verhalte ich mich richtig?" - lassen sich oft schnell vorab per E-Mail oder telefonisch klären. Damit werden schwere, oft nicht korrigierbare Fehler vermieden, Unsicherheiten beseitigt und das Versäumen wichtiger Fristen ausgeschlossen.

Ein weiteres anwaltliches Tätigwerden - sofern erforderlich - kann dann durch einen Arbeitsrechtsspezialisten vor Ort erfolgen. Auch hier hilft anwalt.de mit einem Online-Verzeichnis spezialisierter Rechtsanwälte weiter. Alternativ vermittelt anwalt.de kostenfrei über "0800 anwaltde" (=0800-26925833) den passenden Rechtsanwalt.

Über 300.000 Rechtsratsuchende monatlich, Verbraucher wie Unternehmen, nutzen mittlerweile die Plattform als zentrale Anlaufstelle für Rechtsrat zu jedem Rechtsproblem - neben Arbeitsrecht auch zu nahezu jedem anderem Rechtsgebiet.

Pressekontakt:

Sandra Harbich, PR-Managerin, Volljuristin
E-Mail: presse@anwalt.de
www.anwalt.de/presse

anwalt.de services AG
Maxfeldstr. 5
D-90409 Nürnberg
Fon: 0911/180-2400
Fax: 0911/180-2401
www.anwalt.de

Kurzprofil anwalt.de services AG:

Die anwalt.de services AG (www.anwalt.de) mit Sitz in Nürnberg besteht seit April 2004 und wurde mit dem Unternehmenszweck gegründet, das Lösen rechtlicher Probleme zu vereinfachen. Unkompliziert bietet die unabhängige Plattform für juristische Beratung den passenden Anwalt und die geeignete Beratungsform für die Klärung nahezu aller rechtlichen Fragestellungen. Die Anlaufstellen für Ratsuchende sind die Internet-Adresse www.anwalt.de sowie die kostenfreie Telefonnummer 0800 anwaltde (= 0800 26925833).

Alle, die den passenden Anwalt vor Ort suchen, erhalten so schnellen Zugang zu einer Vielzahl von Juristen in ihrer Region. Häufig sind rechtliche Probleme nicht so umfassend, dass ein Gang in die Kanzlei unbedingt notwendig ist. Für diesen Fall erstellen erfahrene und ausgewählte Anwälte via Online-Beratung eine individuelle schriftliche Begutachtung des Rechtssachverhalts. Ist das Rechtsproblem zeitkritisch oder der direkte Kontakt zu einem Juristen gewünscht, steht bei der Telefonberatung sofort ein spezialisierter Anwalt für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Das Unternehmen arbeitet unabhängig von einzelnen Anwälten und Kanzleien, wodurch eine objektive und neutrale Position gewährleistet ist.

Die anwalt.de services AG ist aus dem Investoren- und Management-Umfeld der [hotel.de](http://www.hotel.de) AG (www.hotel.de), einem führenden Hotelreservierungsservice, gegründet worden.