

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Kein allgemeiner Rechtsanspruch auf Abfindung

Es gibt keine gesetzliche Regelung, dass ein Arbeitgeber eine Abfindung zahlen muss, wenn das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer beendet wird.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht oder der Arbeitnehmer.

Grundsätzlich besteht ein einklagbarer Anspruch auf eine Abfindung nur dann, wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht eine Klage nach dem Kündigungsschutzgesetz erhoben hat und weitere Voraussetzungen vorliegen. Wenn das Gericht hier zu dem Ergebnis kommt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wird, kann es auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis trotzdem auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilen, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Soweit in Kündigungsschutzprozessen im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs trotzdem Abfindungen gezahlt werden, handelt es sich um eine freiwillige Vereinbarung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet wird und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dafür einen Geldbetrag als Abfindung zahlt.

Zum Abschluss eines solchen Vergleiches wird der Arbeitgeber aber nur dann bereit sein, wenn Ungewissheit darüber besteht, ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung wirksam beendet werden konnte.

Der Arbeitgeber möchte vielfach Klarheit haben, ob das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wurde oder nicht. Da eine gerichtliche

Entscheidung langwierig sein kann, wird er in vielen Fällen bei unklarer Rechtslage lieber eine Abfindung zahlen, damit er Planungssicherheit hat.

Für die Höhe einer Abfindung gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Sie ist frei verhandelbar. Es gibt nur eine Faustformel, wonach für zwei Beschäftigungsjahre ein Bruttogehalt gezahlt wird.

Die Abfindung ist sozialabgabenfrei, unterliegt aber der Lohnsteuer.