



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Abfindung Anwalt München

Ihr Recht
bei Kündigung und Abfindung



Abfindung Anwalt München | Torsten Klose

Der **gekündigte Arbeitnehmer hat einen Abfindungsanspruch** in Höhe von **0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr** des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nur, wenn er eine **Kündigung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz** erhalten hat.

[Schnelle Navigation: Abfindung Anwalt München](#)

[Ihr Recht bei Kündigung und Abfindung](#)

[Ihre Abfindung im Arbeitsrecht und Ihre Ansprüche](#)

[Warum keine Abfindung?](#)

[Wie man trotzdem zu einer Abfindung kommt](#)

[Wichtig für die Einkommenssteuer - Beachten Sie bei Abfindung:](#)

[Verhandlungssache Abfindung](#)

[Mein Erfolg bei Verhandlungen um die Abfindung](#)

[Schnelle Hilfe sofort](#)

[Aus meinem Blog](#)

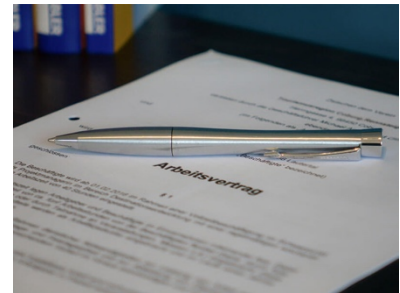


TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Ihre Abfindung im Arbeitsrecht und Ihre Ansprüche

Soweit, so gut! Bei der Höhe der Abfindung kommt es also darauf an, dass das Arbeitsverhältnis im Betrieb lange bestanden hat und der durchschnittliche Monatsverdienst hoch war, je höher, desto besser.



Weil sich die **Abfindung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz** aus der Multiplikation aus Dauer des Arbeitsverhältnisses x Höhe des Monatslohns x $\frac{1}{2}$ errechnet, haben Arbeitnehmer diese Formel im Kopf und erwarten bei jeder Kündigung eine Abfindung auf diesem Niveau. Das Gesetz sieht diese Abfindung aber nur dann vor, wenn der **Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht** und **die Abfindung in der Kündigung anbietet**.

Warum keine Abfindung?

In **allen anderen Fällen** kennt das Gesetz **keinen einklagbaren Abfindungsanspruch**. In meiner arbeitsrechtlichen Beratung als Fachanwalt für Arbeitsrecht muss ich leider viel zu häufig in ungläubige Gesichter schauen, wenn ich bei der Frage nach der Abfindung einbremse. ABER: **Gekündigte Arbeitnehmer müssen nicht leer ausgehen**. Denn selbst im Fall einer nicht näher begründeten Kündigung kann jeder Arbeitnehmer erfolgreich am Arbeitsgericht um seine Abfindung kämpfen, **wenn er mehrere einfache Regeln kennt und befolgt**.

Wie man trotzdem zu einer Abfindung kommt

Zunächst einmal müssen Sie wissen, **was eine Abfindung überhaupt ist** und warum sie gezahlt wird. Wenn anlässlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder in einer Aufhebungsvereinbarung eine Geldzahlung vom Arbeitgeber erfolgt, die keine Lohnzahlung ist, wird diese Leistung als Abfindung bezeichnet. **Sie stellt also einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes dar**.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Wichtig für die Einkommensteuer - Beachten Sie bei Abfindung:

Die Zahlung der Abfindung erfolgt als **Bruttobetrag, ist also noch lohnsteuerpflichtig**. Die Versteuerung kann unter Anwendung der sogenannten Fünftel-Regelung erfolgen und spart dem Arbeitnehmer Einkommensteuer. Sozialversicherung ist für die Abfindung nicht zusätzlich zu entrichten, sodass der Abfindungsbetrag für den Arbeitgeber nicht noch um den Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Rentenversicherung zu erhöhen ist.

Verhandlungssache Abfindung

Die Abfindungszahlung ist grundsätzlich eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers** und kann nur im oben geschilderten Fall einer arbeitsrechtlichen **Kündigung aus betrieblichen Gründen mit gleichzeitigem Abfindungsangebot (§ 1a KSchG)** rechtlich durchgesetzt werden.

In allen anderen Fällen ist die Abfindung Verhandlungssache und bedarf einer **konkreten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**. In der Mehrzahl der Fälle wird der **Arbeitgeber über eine Abfindung verhandeln** wollen. Häufig haben die Arbeitgeber ein großes Interesse daran, sich kurzfristig und ohne Streit von einem Mitarbeiter zu trennen. **Nur im Wege einer Abfindung** kann der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter ein **schnelles Ergebnis und somit Rechtssicherheit** erreichen.

Ein Kündigungsschutzverfahren dauert oft sehr lang. Am Ende des Klageverfahrens beim Arbeitsgericht steht ein Urteil. **Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Kündigung unwirksam ist, muss der Arbeitgeber den gekündigten Mitarbeiter beschäftigen**. Die Zeiten für die Dauer des Kündigungsschutzverfahrens muss der Arbeitgeber nachbezahlen. An einer Weiterbeschäftigung haben aber weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer ein großes Interesse.

Aus diesem Grund ist es richtig, über eine Abfindung zu verhandeln und den Weg zum Arbeitsgericht einzuschlagen, dort einen **gerichtlichen Vergleich zu schließen** oder ohne ein Verfahren am Arbeitsgericht über einen Aufhebungsvertrag oder eine Abwicklungsvereinbarung zu sprechen. Um dabei nicht den Kürzeren zu ziehen, ist es **immer ratsam, einen erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht** an seiner Seite zu haben.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Typische Fälle in meiner täglichen Praxis sehen in etwa so aus:

- *Mein Mandant hat eine Kündigung erhalten, der Münchener Arbeitgeber hat ihm dazu nur wenige Informationen zu den Hintergründen gegeben. Der Betrieb mit ca. 20 Mitarbeitern läuft gut, im letzten Monat wurde ein neuer Arbeiter eingestellt. Der gekündigte Mandant ist seit 7 Jahren beschäftigt und sieht, dass der Neue seinen Job macht. Offensichtlich will der Arbeitgeber meinen Mandanten gerne loswerden, weil der Neue einfach weniger kostet. Der klassische Fall der unzulässigen Austausch Kündigung, bei dem ich mit dem Mandanten eine Abfindung mit dem Faktor 1,5 erzielen konnte.*
- *Meine Mandantin hat eine Kündigung erhalten und der Arbeitgeber erklärt dazu, dass der Arbeitsplatz in Ismaning nicht mehr vorhanden ist, denn nach dem neuen Organisationskonzept des Geschäftsführers wird die Arbeit meiner Mandantin zukünftig von der Mitarbeiterin aus der anderen Abteilung erledigt. Unverständlich bleibt nur, wie die Kollegin in der anderen Abteilung in ihren 40 Wochenstunden neben den Bergen der eigenen Arbeit noch die weiteren Arbeiten übernehmen soll? Hier hat der Arbeitgeber wohl ein organisatorisches Konzept erstellt, bei dem die im Betrieb verbleibenden Mitarbeiter überobligatorische Leistungen erbringen müssen. Das ist im Regelfall unzulässig, so dass wir hier eine Verlängerung der Kündigungsfrist von 6 Monaten bei Freistellung von der Arbeit erreichen konnten. Meine Mandantin hat also ein halbes Jahr mehr Zeit gehabt, sich einen neuen Job zu suchen.*
- *Vor einer Kündigung wird meinem Mandanten eine Abfindung angeboten. Die Höhe der Abfindung berechnet sich aus dem Faktor 0,5 x Beschäftigungsjahre x monatlicher Bruttofestlohn. Nach Ausspruch der Kündigung erkläre ich dem Mandanten, dass es nicht auf den Monatsfestlohn ankommt. Gerade in Berufen, in denen hohe Prämien quartalsweise ausgezahlt werden, sind dies Prämien oder Jahressonderleistungen Bestandteile des Gehalts und erhöhen die Abfindung.*

In den **geschilderten Fällen könnte der gekündigte Arbeitnehmer** die Kündigung akzeptieren, sich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden und sein Glück in der Zukunft beim neuen Arbeitgeber suchen. **Richtig ist das nicht, denn etwas erreichen kann man nur, wenn man sich wehrt und seine Rechte kennt.**



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Gundsätzlich muss allein der Arbeitgeber eine Kündigung nachprüfbar begründen können, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Kann der Arbeitgeber **keine rechtlich relevanten Gründe für die Kündigung vorbringen** – was häufig der Fall ist – ist er bereit, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden. **Dabei ist die Höhe der Abfindung nicht auf 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr beschränkt.**

Mein Erfolg bei Verhandlungen um die Abfindung

Ich habe für Mandanten schon den doppelten oder auch dreifachen Betrag erstreiten können. Es kommt ausschließlich auf die behaupteten Kündigungsgründe, das Ausschöpfen der rechtlichen Möglichkeiten und das Verhandlungsgeschick an.

Daher empfehle ich bei jeder Kündigung durch den Arbeitgeber anwaltlichen Rat einzuholen.

Wichtig im Arbeitsrecht: Fristen einhalten!

Hierbei ist es wichtig auf die **gesetzlich vorgegebenen Fristen zu achten**. Wollen Sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht einfach hinnehmen? Wollen Sie für die Abfindung kämpfen und eine Extrazahlung erzielen muss die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage zum zuständigen Arbeitsgericht angegriffen werden. **Die Klagefrist hierfür beträgt drei Wochen ab Erhalt der schriftlichen Kündigung.**