



Das Arbeitsrecht ABC

| Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Das Arbeitsrecht ist eine hoch komplexe und schwierige Rechtsmaterie. Es ist durchdrungen von Fachbegriffen, die mit Beginn des vorliegenden Heftes in einer Artikelserie kurz und für den juristischen Laien verständlich erläutert werden sollen. Wir beginnen die Fortsetzungsreihe „Arbeitsrecht ABC“ mit den wichtigsten Begriffen mit dem Anfangsbuchstaben A.

Die Auflistung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit; sie ersetzt auch nicht die Einholung von qualifiziertem Rechtsrat im Einzelfall. Soweit im Folgenden der Be-

griff „Arbeitnehmer“ verwandt wird, gilt dieser sowohl für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird geschlechtsneutral zur besseren Lesbarkeit verwendet.

| Abfindung

Einer der am weitest verbreiteten Irrtümer ist, dass bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses immer ein Anspruch auf eine Abfindung besteht (Arbeitnehmersicht) bzw. immer eine Verpflichtung zur Zahlung einer solchen besteht (Arbeitgebersicht). Dies ist falsch! Wird ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers wirksam beendet, dann endet es nach Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist. Ist demgegenüber die Kündigung unwirksam, dann wird das Arbeitsverhältnis unverändert fortgesetzt. Nur in drei Ausnahmefällen kann ein Anspruch auf eine Abfindung entstehen:

1.) Wenn ein Arbeitgeber mit dem in seinem Betrieb gewählten Betriebsrat einen Sozialplan vereinbart, der die Zahlung von Abfindungen vorsieht.

2.) Wenn das Arbeitsgericht zwar die Unwirksamkeit der Kündigung und damit den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses feststellt, den Parteien aber ein weiteres Miteinander wegen eingetretener tiefgreifender Zerrüttung nicht zugemutet werden kann; §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz. Das Arbeitsgericht löst das Arbeitsverhältnis durch Urteil auf Antrag des Arbeitnehmers oder auch des Arbeitgebers auf und bestimmt gleichzeitig die Abfindungshöhe.

3.) Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen die Zahlung einer Abfindung an, so kann der Arbeitnehmer diese Abfindung dann verlangen, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt, § 1a Kündigungsschutzgesetz.

In aller Regel werden Kündigungs-schutzprozesse durch sogenannte „Vergleiche“ beendet, die u. a. auch die Zahlung einer Abfindung vorsehen. Die Höhe dieser Abfindung ist Verhandlungssache und hängt vom möglichen Ausgang eines Klageverfahrens ab. Üblicherweise wird bei der Ermittlung einer Abfindung die Rechenformel „1/2 Bruttomonatsentgelt je vollendetes Beschäftigungsjahr“ zugrunde gelegt. Je nach Rechtsposition (und Verhandlungsgeschick) kann davon nach oben wie auch nach unten abgewichen werden.

Abfindungen sind seit dem 1. Januar 2006 nicht mehr steuerfrei. Sie unterliegen allerdings nicht der Sozialversicherungspflicht.

[der autor]



Rolf Krügermeyer-Kalthoff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Mitgeschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Niederlassung Köln.

Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Rösrather Straße 568
51107 Köln
Tel.: 02 21/88 04 06-0
E-Mail: eisenbeis-koeln@etl.de
www.eisenbeis-rechtsanwaelte.de