



Abfindung selbst verhandeln: Das müssen Sie beachten

Ein Leitfaden der RATIS Rechtsanwalts-Gesellschaft

In diesem Leitfaden wollen wir der Frage nachgehen, was eine Abfindung ist und ob Arbeitnehmer einen Anspruch darauf haben. Anschließend geben wir Tipps, wie Sie sich auf Abfindungsverhandlungen vorbereiten können.

Was ist eine Abfindung?

Eine Abfindung ist eine Zahlung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes leistet.

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung bei Kündigung?

Ein unbedingter gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung bei Kündigung besteht nicht. Dennoch gibt es in seltenen Fällen Vereinbarungen, die einen Abfindungsanspruch rechtfertigen. Diese Vereinbarungen stehen zum Beispiel in Arbeits-, Tarif- und Kollektiv- sowie Aufhebungsverträgen.

Auch ohne gesetzlichen Anspruch stehen die Chancen gut

Obwohl kein gesetzlicher Anspruch besteht und die meisten Arbeitnehmer keine entsprechende Regelung mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben, erhalten dennoch viele gekündigte Arbeitnehmer eine Abfindung. Wie kann das sein?

Mit der Zahlung einer Abfindung kauft sich der Arbeitgeber von der rechtlichen Unsicherheit einer Kündigung frei; d.h. je größer das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und je schlechter es um die Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung bestellt ist, umso größer wird die Bereitschaft sein, eine Abfindung zu zahlen.

Ob der Arbeitgeber eine Abfindung bezahlt, ist immer **Verhandlungssache**. Um die Erfolgchancen auf eine Abfindung zu erhöhen, sollten Sie auf das Gespräch mit dem Chef gut vorbereitet sein.

Warum ist eine außergerichtliche Einigung mit dem Arbeitgeber sinnvoll?

- Eine einvernehmliche Lösung ist immer schonender als eine streitige Auseinandersetzung und bietet die Chance, dass man sich auch danach noch „in die Augen schauen kann“.
- Der Gestaltungsrahmen einer Aufhebungsvereinbarung ist größer; die außergerichtliche Einigung lässt sich interessengerecht gestalten.
- Eine außergerichtliche Einigung verschafft Ihnen schnell Klarheit und Rechtsicherheit im Hinblick auf Ihre berufliche Zukunft.
- Eine außergerichtliche Regelung ist schneller und kostengünstiger (es gelten keine gesetzlichen Mindestgebühren) als ein Gerichtsprozess.

Was Sie vor und während der Verhandlung bedenken sollten

- Vorgesetzte sind in der Regel gut geschult und kennen Tricks, wie Sie Ihre Machtposition bei Abfindungsverhandlungen einsetzen.
- Arbeitgeber deklarieren ein Abfindungsangebot oft als alternativlos, nach dem Motto: Annehmen oder leer ausgehen. Das ist in aller Regel eine leere Drohung.
- Lassen Sie sich nicht hetzen. Oftmals verbinden Arbeitgeber ein Abfindungsangebot mit einem Ultimatum. Dann sollten Sie lieber die Frist verstreichen lassen, als eine unbedachte Regelung zu treffen. Nach unserer Erfahrung besteht auch nach Ablauf der Annahmefrist immer noch Gelegenheit für eine Einigung.
- Wenn schon eine Kündigung ausgesprochen wurde, bleiben nur 3 Wochen Zeit, um außergerichtlich eine Abfindung zu verhandeln. Mit Ablauf der 3-wöchigen Anrufungsfrist zum Arbeitsgericht werden die meisten Kündigungen rechtswirksam;

dann gibt es für den Arbeitgeber in aller Regel keinen Anlass mehr, eine Abfindung zu zahlen.

- Wenn Sie sicher sind, dass die Kündigung zu Unrecht ausgesprochen wurde, können Sie Ihrem Arbeitgeber drohen, sich auf Ihren Arbeitsplatz „zurückzuklagen“. Generell gilt aber bei Drohungen im Rahmen von Verhandlungen: drohen Sie nichts an, was Sie nicht auch umsetzen können/wollen.
- Beachten Sie, dass für die Bemessung einer Abfindung alle regelmäßig gezahlten leistungsabhängigen Gehaltsbestandteile maßgeblich sind. Eine Vergütung für Überstunden findet keine Berücksichtigung; es sei denn, dass es sich hierbei gar nicht um Überstunden im Rechtsinne gehandelt hat.
- Sie sollten vor dem Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber wissen, mit welchem Betrag Sie ungefähr rechnen können. Das Ergebnis Ihrer möglichen Abfindung haben Sie vermutlich bereits über unseren Abfindungsrechner unter www.ratis.de/kuendung/abfindungsrechner erhalten.
- Bedenken Sie dabei aber, dass die Höhe der möglichen Abfindung als Richtwert zu verstehen ist. Erfahrungswerte zeigen, dass sich Abfindungen regelmäßig in einer Größenordnung von $< 0,4$ bis zu $< 2,0 \cdot$ Bruttomontagehalt je Beschäftigungsjahr bewegen.

Aber Achtung: Die Vereinbarung einer höheren Abfindung als $0,5 \cdot$ Bruttomonatsgehalt \cdot Anzahl Beschäftigungsjahre oder die Verkürzung einer Kündigungsfrist verursachen in aller Regel eine 12-wöchige Sperrzeit beim Bezug von ALG. **Im schlechtesten Fall können Sie dann bis zu 6 Monate vom Bezug des Arbeitslosengeldes gesperrt werden.**

- Bei einer langen Kündigungsfrist kann eine Abfindung – sperrzeitunschädlich – durch die Vereinbarung einer Sonderkündigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Falle einer Anschlussbeschäftigung erhöht werden (sog. Sprinter- oder Turbo-Klausel).
- Wenn die Vereinbarung über die Abfindung Bestandteil einer Aufhebungsvereinbarung ist, bedarf die Vereinbarung immer der gesetzlichen Schriftform; d.h. Sie muss von beiden Parteien im Original unterschrieben sein, um wirksam zu sein.
- Maßgeblich für den Zeitpunkt des Zustandekommens einer Aufhebungsvereinbarung ist immer das Datum der letzten Unterschrift. Dieser Zeitpunkt ist auch maßgeblich für die Bestimmung der alternativen Kündigungsfrist, die durch die Vereinbarung

nicht abgekürzt werden darf (s.o.). Hier ist besondere Vorsicht geboten, wenn sich die Verhandlungen über einen Monatswechsel hinziehen.

- Wenn Sie zu hoch pokern, kann es Ihnen auch passieren, dass Sie **leer ausgehen, etwa weil der Arbeitgeber dann doch lieber am Arbeitsverhältnis festhalten will.**

Warum doch einen Anwalt beauftragen?

- Die Erfolgswahrscheinlichkeit, eine Abfindung zu erhalten, ist mit einem auf Abfindungsverhandlungen spezialisierten Anwalt höher. Er kennt alle **Tricks, Kniffe und Strategien**, um das beste Ergebnis, d.h. eine Weiterbeschäftigung oder angemessene Abfindung (ggf. sogar deutlich über dem Regelsatz) für Sie herauszuholen. Ein erfahrener Verhandler hat das nötige Gespür, um zu erkennen, wann sein Gegenüber nur blufft und wann eine Einigung tatsächlich zu scheitern droht.
- Selbst wenn es Ihnen gelingt, eine aus Ihrer Sicht angemessene Abfindung zu verhandeln, könnte der Betrag noch deutlich unter dem liegen, was möglich wäre. Ein erfahrener Rechtsanwalt kann basierend auf Ihrem individuellen Fall sehr gut einschätzen, wie viel Abfindung erzielt werden kann. Im Rahmen der Verhandlungen entwickelt er ein gutes Gefühl für den Verhandlungsspielraum der Gegenseite.
- Wenn Sie die Verhandlungen einem Anwalt überlassen, können Sie sich bereits um die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft (Jobsuche etc.) kümmern und müssen sich nicht mehr selbst mit Ihrem ehemaligen Arbeitgeber auseinandersetzen.
- Ein Rechtsanwalt wird auch immer dafür sorgen, dass Sie bei der Zahlung einer Abfindung **keine Sperre oder Kürzung des Arbeitslosengelds zu befürchten** haben. Sie erhalten die Abfindung dann zusätzlich zum Arbeitslosengeld.
- Ein Rechtsanwalt weiß auch, wann und wie eine Abfindung steuerlich gestaltet werden kann, damit Ihnen von der Abfindung unterm Strich mehr verbleibt. Außerordentliche Einkünfte wie Abfindungen werden im deutschen Steuerrecht unter bestimmten Voraussetzungen begünstigt (sog. Fünftelregelung).
- Das Erstgespräch bei RATIS ist immer kostenlos und wenn Sie RATIS mit der Abfindungsverhandlung beauftragen, machen wir uns in aller Regel für Sie bezahlt; d.h. das wirtschaftliche Ergebnis der Verhandlungen übersteigt immer die damit einhergehenden Kosten. Falls nicht, verbleiben Ihnen im schlechtesten Fall unterm

Strich Kosten in Höhe von 149 € brutto. Dies ist weniger als der Selbstbehalt vieler Rechtsschutzversicherungen.

- Wenn Sie eine Rechtsschutzversicherung haben, besteht bei der Beauftragung eines Rechtsanwalts – von der Selbstbeteiligung mal abgesehen – überhaupt kein Kostenrisiko.

Wir wünschen Ihnen viel Glück für Ihre Abfindungsverhandlung.

Sie möchten Stress, Ärger und Risiken bei der Verhandlung von vornherein vermeiden? Dann machen Sie sich die Erfahrung unserer Arbeitsrechtsanwälte zu nutze:

Keine Kanzlei in Deutschland verhandelt mehr individuelle Abfindungen als wir. In 75% der Fälle erzielen wir dabei bereits eine außergerichtliche Einigung. Wenn wir Sie in eine gerichtliche Auseinandersetzung führen, machen wir uns spätestens dann für Sie bezahlt.

Schreiben Sie uns eine E-Mail an: kuendigung@ratis.de. Oder rufen Sie uns an unter 0851 9861-300. Unsere Anwälte holen das Beste für Sie raus!