

Kann man eine Abfindung erzwingen?

(WK vom 26.04.2006, S. 5 - Auszug)

Grundsätzlich besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens ausgehandelte Abfindung beruht lediglich darauf, dass der Arbeitgeber eine Summe für das Risiko bezahlt, die Vergütungsansprüche ohne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nachzahlen zu müssen.

Gesetzliche Abfindungsansprüche bestehen nur in Ausnahmefällen, so z.B. wenn es für den Arbeitnehmer unzumutbar ist, dass Arbeitsverhältnis nach Obsiegen im Kündigungsschutzverfahren – etwa wegen Beleidigungen durch den Arbeitgeber – fortzusetzen (§ 9 KSchG). Ein weiterer Abfindungsanspruch ist der sogenannte Nachteilsausgleichsanspruch, der jedoch nur dann relevant wird, wenn der Arbeitgeber vor einer Kündigung den Betriebsrat bei einer Betriebsänderung nicht beteiligt hat (§ 113 BetrVG). Abgesehen von diesen Ausnahmefällen existiert kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung.

Daneben gibt es ausnahmsweise einen Abfindungsanspruch wenn dieser in einem Sozialplan, Tarifvertrag (z.B. Rationalisierungsschutztarifvertrag im öffentlichen Dienst) oder in einem Vertrag zwischen den Arbeitsvertragsparteien vorgesehen ist. Hierbei handelt es sich – wie auch bei der Zusage einer Abfindung im Kündigungsschreiben nach § 1a KSchG – um im weitesten Sinne freiwillige Zahlung des Arbeitgebers.

Eine einseitig durch den Arbeitnehmer erzwungene Abfindung ist dagegen grundsätzlich nicht möglich. Zwar hat z.B. das Arbeitsgericht Halberstadt am 02.11.2004 (5 Ca 263/04) entschieden, dass dem Arbeitnehmer auch dann nach § 1a KSchG eine Abfindung zusteht, wenn diese nicht vom Arbeitgeber zugesagt wurde. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Einzelentscheidung; diese Auffassung wird von anderen Gerichten nicht geteilt. Wie verschiedenen Pressemitteilungen zu entnehmen war, habe auch das Arbeitsgericht Frankfurt/Main am 23.01.2006 entschieden, dass dem Arbeitnehmer selbst bei einer Eigenkündigung ein Abfindungsanspruch zustünde. Entgegen den Pressemitteilungen ging es hierbei jedoch um eine Sozialplanabfindung (1 Ca 36/05).

Es gibt jedoch eine galante Möglichkeit für den Arbeitnehmer eine Abfindung zu erzwingen, wenn er seinerseits das Recht hat, selbst fristlos zu kündigen, z.B. bei erheblichem Zahlungsverzug, Mobbing etc. War die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers berechtigt, so kann er vom Arbeitgeber nach § 628 Abs. 2 BGB Schadenersatz verlangen. Hierzu gehört in erster Linie die Vergütung, die der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er nicht fristlos gekündigt hätte. Nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehört zu diesem Schaden aber auch eine den Verlust des Bestandsschutzes ausgleichende angemessene Entschädigung, d.h. eine Abfindung. Diese von der Rechtsprechung aufgezeigte Möglichkeit, eine Abfindung zu erzwingen, bedarf jedoch einer rechtlich fundierten Vorbereitung, um die damit einhergehenden Gefahren, wie entschädigungslose Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verwirkung von Vertragsstrafen oder Anordnung einer Sperrzeit durch die Arbeitsagentur, zu verhindern.