

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzlichen Voraussetzungen
3. Die Höhe der Abfindung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abfindungsanspruch und Insolvenz
 - 4.2 Abgrenzung
 - 4.3 Anrechnung
 - 4.4 Anrechnung auf SGB II-Leistungen
 - 4.5 Hinweis
 - 4.6 Individualvereinbarung
 - 4.7 Verbraucherinsolvenz
 - 4.8 Vererblichkeit
 - 4.9 Verspätete Klage
 - 4.10 Weitere Bedingungen

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** darf seinen Mitarbeitern bei einer betriebsbedingten Kündigung das **Klagerecht** gewissermaßen **abkaufen**. Die Voraussetzungen dafür bietet § 1a KSchG. Das Gesetz sieht aber entgegen einer von vielen Arbeitnehmern vertretenen Auffassung **kein absolutes "Recht auf Abfindung"** und auch keinen generellen Anspruch darauf vor. Der Arbeitgeber muss seinem Mitarbeiter das **Angebot** machen, ihm für den Fall eine Abfindung zu zahlen, dass er die 3-wöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG ungenutzt verstreichen lässt. Ob dieses Angebot immer sinnvoll ist, ist eine **Frage des Einzelfalls**. Manchmal ist es für den Arbeitgeber einfach günstiger, sich verklagen zu lassen. Mit einer gut vorbereiteten und durchgeführten betriebsbedingten Kündigung wird er ohne Abfindung oder mit einer wesentlich geringeren als der in § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG hinterlegten - **immerhin 0,5 Monatsverdienste pro vollem Jahr der Beschäftigung!** - aus dem Rechtsstreit kommen.

2. Die gesetzlichen Voraussetzungen

Ein Arbeitnehmer hat mit Ablauf der Kündigungsfrist **Anspruch auf eine Abfindung**, wenn

- die **Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse** im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG ausgesprochen wird und
- er bis zum **Ablauf der 3-wöchigen Frist** des § 4 Satz 1 KSchG keine Klage auf Feststellung erhebt, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG).

Das allein reicht aber noch nicht: Bevor es zu einem **Anspruch** nach § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG kommt, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter in seiner Kündigungserklärung darauf **hinweisen**,

- dass die Kündigung **auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt** ist und
- der Arbeitnehmer die **Abfindung** nur **bei Verstreichenlassen der Klagefrist** beanspruchen kann (§ 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG).

Die **Überschrift des Gesetzes** - "*Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung*" - ist unter Berücksichtigung der in § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG nachfolgenden Regelung etwas **irreführend**. Der

"Anspruch" besteht weder kraft Gesetzes noch ganz allgemein in den Fällen einer betriebsbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern diesen **Abfindungsanspruch erst verschaffen**. Er muss seinen Mitarbeitern im Prinzip ihr **Klagerecht abkaufen** (weitere Einzelheiten zum Thema Abfindungsanspruch sind in den Stichwörtern Abfindung - Anspruch nach § 1a KSchG und Kündigung - Abfindungsanspruch hinterlegt).

3. Die Höhe der Abfindung

Verspricht der Arbeitgeber dem gekündigten Mitarbeiter eine Abfindung, wenn er die Kündigungsfrist verstreichen lässt, darf er die **Höhe** dieser Abfindung nicht selbst bestimmen. Sie **beträgt**

- **0,5 Monatsverdienste**
- **für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses** (§ 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Als **Monatsverdienst** gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, **an Geld und Sachbezügen** zusteht (§ 1a Abs. 2 Satz 2 KSchG in Verbindung mit § 10 Abs. 3 KSchG). Das heißt **im Einzelnen** insbesondere:

- Lohn
- Gehalt
- Gratifikationen
- privat genutzter Firmen-Pkw
- Provisionen
- Tantiemen
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld.

Aufwandsentschädigungen und **Spesen** bleiben außen vor. Sie sind ohne Entgeltcharakter und dienen lediglich dazu, besondere Aufwendungen des Arbeitnehmers zu ersetzen. Der Arbeitgeber braucht die **Höhe der Abfindung** in seinem Angebot **nicht betragsmäßig in Euro und Cent anzugeben**. Es reicht aus, wenn er schreibt: *"Sie können bei Verstreichenlassen der Klagfrist eine Abfindung beanspruchen. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses"*.

Praxistipp:

§ 1a KSchG wurde zum 01.01.2004 ins Kündigungsschutzgesetz gestellt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, dass er da ist - er wird von Arbeitgebern aber nur selten genutzt. Der Weg zum Arbeitsgericht ist in vielen Fällen günstiger. Während § 1a KSchG die starre Grenze von 0,5 Monatsverdiensten vorschreibt, fällt die Abfindung in einem Kündigungsschutzprozess oft deutlich geringer aus. Es kann auch keinem Arbeitgeber vermittelt werden, warum er Arbeitnehmern noch eine Abfindung in der gesetzlichen Höhe zahlen soll, wenn sein Betrieb schon in eine finanzielle Schieflage geraten ist und er eigentlich wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigen könnte. Hat er alles richtig gemacht, wird seine betriebsbedingte Kündigung ohne Beanstandung und Abfindung durchgehen. Ansonsten hat er vor Gericht die Möglichkeit, über eine Abfindung zu verhandeln, die weit unter den Vorgaben des § 1a KSchG liegt. Unterm Strich ist es ein einfaches Rechenbeispiel, das nach der Kosten-Nutzen-Formel geprüft werden sollte. In jedem Fall muss sich ein Arbeitgeber vor leichtfertigen Abfindungsversprechen hüten.

§ 1a KSchG schließt es nicht aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine **Vereinbarung über die Höhe** "ihrer" Abfindung treffen. In diesem Fall handelt es sich dann aber nicht um den Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG, sondern um eine **eigenständige vertragliche Vereinbarung** neben oder außerhalb der gesetzlichen Regelung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben allerdings die Möglichkeit, sich bei Zweifeln über Entgeltbestandteile und die konkrete Entgelthöhe auf einen bestimmten Betrag zu einigen - nur das **Angebot** muss nach § 1a Abs. 2 Satz 1 KSchG der Höhe von 0,5 Monatsverdiensten entsprechen.

Bei der Ermittlung der **Dauer des Arbeitsverhältnisses** ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr zu runden (§ 1a Abs. 2 Satz 3 KSchG). Ein Zeitraum von genau sechs Monaten oder weniger als sechs Monaten bleibt außer Betracht. Er wird auch nicht anteilig berücksichtigt.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema betriebsbedingte Kündigung und Abfindung nach § 1a KSchG **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt (weitere Urteile sind im Rechtsprechungs-ABC des Stichworts Kündigung - Abfindungsanspruch aufgeführt).

4.1 Abfindungsanspruch und Insolvenz

Abfindungsklauseln, die individualrechtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder kollektivrechtlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat/Gewerkschaft **vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens** vereinbart werden, sind nicht auf eine Handlung des Insolvenzverwalters zurückzuführen. Aus Klauseln dieser Art resultierende Abfindungsansprüche sind **Insolvenzforderungen** - ihr Grundstein wurde bereits vor Insolvenzeröffnung gelegt. "Auch wenn der konkrete Anspruch regelmäßig erst mit Kündigung oder Ausscheiden des Arbeitnehmers entsteht, wurde bereits vor Verfahrenseröffnung mit Abschluss der individual- oder kollektivvertraglichen Regelung eine durch den Kündigungsfall **aufschiebend bedingte Forderung** begründet" (BAG, 14.03.2019 - 6 AZR 4/18 - mit dem Ergebnis: Insolvenzforderung nach § 38 InsO ; s. dazu auch BAG, 25.01.2018 - 6 AZR 8/17 ; BAG, 12.09.2013 - 6 AZR 980/11 ; BAG 27.09.2007 - 6 AZR 975/06 ; BAG, 27.04.2006 - 6 AZR 364/05 - und BGH, 15.09.2016 - IX ZR 250/15).

4.2 Abgrenzung

Wählt der Arbeitgeber den Abfindungsweg über § 1a KSchG, schuldet er nach § 1a Abs. 2 KSchG für jedes Jahr der Beschäftigung eine **Abfindung in der gesetzlichen Höhe** von 0,5 Monatsverdiensten, wenn der Arbeitnehmer die Klagefrist verstreichen lässt. Bietet er jedoch auf vertraglicher Grundlage die **Zahlung einer höheren oder niedrigeren Abfindung** an, kommt in der tatsächlich angebotenen Höhe nur ein **vertraglicher Anspruch** in Frage. Schlägt der Arbeitnehmer dieses Angebot aus, ist für einen Anspruch aus § 1a Abs. 1 KSchG kein Raum mehr, weil der Arbeitgeber ja das standardisierte Verfahren nach § 1a KSchG nicht angeboten hat (LAG Baden-Württemberg, 26.06.2006 - 4 Sa 24/06).

4.3 Anrechnung

Der Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG ist ein **gesetzlicher Anspruch**. Kann nur über eine Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB ermittelt werden, dass eine Erklärung nach § 1a KSchG vorliegt, besteht auch dann ein Anspruch auf eine Abfindung in **Höhe von 0,5 Monatsverdiensten** für jedes Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber in seiner Erklärung einen Betrag genannt hat, der hinter der gesetzlichen Höhe zurückbleibt. "*Eine Dienstvereinbarung zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 11, 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO kann bestimmen, dass eine darin vereinbarte Abfindung auf den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG anzurechnen ist*" (LAG Hamm, 12.12.2005 - 16 Sa 493/05 - Leitsatz).

4.4 Anrechnung auf SGB II-Leistungen

Hat ein Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber gezahlte **Abfindung** bei Beginn des Leistungsbezugs bereits **verbraucht**, gilt Folgendes: Der Hilfebedürftige muss sein Einkommen "*auch dann zur Behebung einer gegenwärtigen Notlage für sich verwenden, wenn er sich dadurch außerstande setzt, anderweitig bestehende Verpflichtungen zu erfüllen (...). Dementsprechend ist er bei Zufluss einer einmaligen Einnahme gehalten, das Geld nicht zur Schuldentilgung zu verwenden, sondern über den Verteilungszeitraum hinweg zur Sicherung des Lebensunterhalts einzusetzen.*"

Aber: "*Wenn die einmalige Einnahme, deren Berücksichtigung als Einkommen in Rede steht, tatsächlich aber nicht (mehr) uneingeschränkt zur Verfügung steht, ist ein Leistungsanspruch nicht ausgeschlossen, Die Verweigerung existenzsichernder Leistungen aufgrund einer unwiderleglichen Annahme, dass die Hilfebedürftigkeit bei bestimmtem wirtschaftlichen Verhalten - hier dem Verbrauch der einmaligen Einnahme in bestimmten monatlichen Teilbeträgen - (teilweise) abzuwenden gewesen wäre, ist mit Art. 1 iVm. Art. 20 Grundgesetz nicht vereinbar (...). Diesem Gedanken folgt das gesetzgeberische Grundprinzip, dass Einkommen nicht 'fiktiv' berücksichtigt werden darf, sondern tatsächlich geeignet sein muss, Hilfebedürftigkeit zu beseitigen*" (BSG, 17.10.2013 - B 14 AS 38/12 R).

4.5 Hinweis

Es reicht für den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG nicht allein, dass der Arbeitgeber seine Kündigung im **Kündigungsschreiben** auf dringende betriebliche Erfordernisse stützt. Er muss darin auch den **Hinweis** nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG geben, dass der Arbeitnehmer bei **Verstreichenlassen der Klagefrist** eine Abfindung beanspruchen kann. Der Hinweis *"Bei Rechtskraft der Kündigung haben Sie einen Anspruch auf eine Abfindung. Die Höhe richtet sich nach dem Sozialplan..."* reicht dazu nicht - das *"Verstreichenlassen der Klagefrist"* nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG ist etwas ganz anderes als die Rechtskraft der Kündigung: Die kann nämlich auch dann eintreten, wenn der Arbeitnehmer zunächst rechtzeitig Klage erhebt und er sich dann im laufenden Kündigungsschutzprozess entschließt, seine Klage wieder zurückzunehmen (LAG Hamm, 07.06.2005 - 12 Sa 2165/04).

4.6 Individualvereinbarung

§ 1a KSchG ist nicht so zu verstehen, dass er einen unabdingbaren **Mindestanspruch** für Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen etabliert. § 1a KSchG steht der **Auslegung eines Kündigungsschreibens** als ein von den Voraussetzungen des § 1a KSchG unabhängiges Abfindungsangebot nicht entgegen. Weicht die Abfindung, die der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben anbietet, betragsmäßig deutlich von dem in § 1a KSchG hinterlegten Betrag ab, spricht vieles dafür, dass es sich dabei um ein vom Gesetz losgelöstes, individuelles **Auflösungsangebot** handelt (BAG, 10.07.2008 - 2 AZR 209/07).

4.7 Verbraucherinsolvenz

Es passiert bisweilen, dass Arbeitnehmer während ihrer Verbraucherinsolvenz gekündigt werden und wegen ihrer **Kündigung** Anspruch auf eine Abfindung haben - entweder nach § 1a KSchG oder via Vergleich erstritten. Das bedeutet für das Insolvenzverfahren: *"Der in einem gerichtlichen Vergleich zum Abschluss eines Kündigungsschutzprozesses während des laufenden Insolvenzverfahrens vom Insolvenzschuldner erworbene Anspruch auf Zahlung einer Abfindung unterfällt als Neuerwerb dem Insolvenzbeschluss (§ 35 Abs. 1 Alt. 2 InsO). Der Insolvenzverwalter ist insoweit in entsprechender Anwendung von § 727 ZPO Rechtsnachfolger des Insolvenzschuldners und kann eine Umschreibung des Titels und die Erteilung der Vollstreckungsklausel zu seinen Gunsten verlangen"* (BAG, 12.08.2014 - 10 AZB 8/14 - Leitsatz).

4.8 Vererblichkeit

Der Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 KSchG entsteht erst dann, wenn die **Kündigungsfrist** der zu Grunde liegenden betriebsbedingten Kündigung **abgelaufen** ist. Wird das **Arbeitsverhältnis vorher beendet**, weil der Arbeitnehmer stirbt, gibt es keinen Anspruch, der nach § 1922 Abs. 1 BGB auf seine Erben übergehen kann. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall nicht durch die Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, sondern wegen eines anderen Beendigungsgrunds: den Tod (BAG, 10.05.2007 - 2 AZR 45/06).

4.9 Verspätete Klage

Der **Abfindungsanspruch** des § 1a KSchG ist nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung **ausgeschlossen**, wenn der Arbeitnehmer seine Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage angreift. § 1a KSchG will gerichtliche Auseinandersetzungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermeiden und stellt beiden eine einfache, effiziente und kostengünstige außergerichtliche Möglichkeit für einen angemessenen Interessenausgleich zur Verfügung. Auf der Linie dieses Zwecks liegt es, einem Arbeitnehmer die Abfindung nicht zuzusprechen, wenn er ein arbeitsgerichtliches Verfahren eingeleitet hat. Und das gilt auch dann, wenn er seine Kündigungsschutzklage erst **nach Ablauf der 3-Wochen-Frist** des § 4 KSchG einreicht und nach § 5 KSchG deren nachträgliche Zulassung beantragt (BAG, 20.08.2009 - 2 AZR 267/08).

4.10 Weitere Bedingungen

Knüpft der Arbeitgeber den Abfindungsanspruch zum einen an das **Verstreichenlassen der Klagefrist** und zum anderen daran, dass der gekündigte Arbeitnehmer *"an 1 bis 2 Tagen für eine ordnungsgemäße Übergabe der Buchhaltung"* zur Verfügung steht, ist das nicht der **Hinweis**, den § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG verlangt. Der Arbeitgeber macht den Abfindungsanspruch damit von einer weiteren - unzulässigen -

Bedingung abhängig, die § 1a KSchG gar nicht vorsieht. Möglicherweise kann in dem Kündigungsschreiben allerdings ein **Angebot auf Abschluss eines Abwicklungsvertrags** gesehen werden (LAG Hessen, 18.10.2007 - 2 Sa 497/07).