

## **BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“**

**Dr. Heiko Peter Krenz,**

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

### **ABFINDUNGEN IN SOZIALPLÄNEN**

**Bei unserer Firma stehen Kündigungen an. Es soll einen Sozialplan geben. Ich darf somit mit einer Abfindung rechnen, wenn ich gekündigt werde, oder?**

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für jeden Arbeitnehmer ein herber Schlag. Um die daraus resultierenden finanziellen Härten abzumildern, werden in Unternehmen mit einem Betriebsrat Sozialpläne abgeschlossen, die unter anderem Abfindungszahlungen für die betroffenen Arbeitnehmer vorsehen. Auf die Abfindung besteht dann ein verbindlicher Anspruch. Feste Regeln für die Höhe der Abfindung gibt weder das Gesetz noch die Rechtsprechung vor. In Kündigungsschutzverfahren wird von den Arbeitsgerichten lediglich als Anhaltspunkt für die Abfindungshöhe die Faustformel von „einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ herangezogen. Das ist auf Abfindungszahlungen in Sozialplänen nicht 1:1 übertragbar. Die Anwendung der Faustformel ist hauptsächlich von der Wahrscheinlichkeit der Wirksamkeit einer Kündigung abhängig. Das kann nicht immer sicher prognostiziert werden. Um Gerichtsverfahren zu vermeiden, werden Abfindungszahlungen in Sozialplänen durch den Arbeitgeber daher in der Regel höher festgesetzt. Zur Vermeidung langwieriger und kostspieliger Gerichtsverfahren werden Abfindungen in Sozialplänen meistens bei über einem halben Bruttomonatsgehalt pro Jahr angesetzt. Ist das nicht der Fall, hat man als Arbeitnehmer nichts zu verlieren und es ist eine Überlegung wert, gegen die Kündigung zu klagen. Riskiert wird die Abfindung aus dem Sozialplan nicht. Die Abfindungen stehen jedem Arbeitnehmer auch zu, wenn der Kündigungsschutzprozess verloren wird. Weniger wird es also auf keinen Fall. In der Regel springt aber durch geschicktes Verhandeln mehr heraus als nur ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Auch bei Massenentlassungen kann sich der Arbeitgeber nicht sicher sein, dass die ausgesprochenen Kündigungen wirksam sind. Wer eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hat, muss zudem keine Kosten tragen.