***Beispielrechnung für eine angemessene Abfindung***

* Ein Ar­beit­neh­mer ist acht Mo­na­te lang in ei­nem Be­trieb mit 35 Ar­beit­neh­mern beschäftigt und wird verhaltensbedingt gekündigt. Ei­ne Abmahnung we­gen Pflicht­verstößen gab es bisher nicht.
* Der Ar­beit­ge­ber bie­tet auf der Grund­la­ge ei­nes Mo­nats­ge­halts von 4.000.- EUR und des zum Zeitpunkt des Aus­schei­dens neun Mo­na­te lang be­ste­hen­den Ar­beits­verhält­nis­ses die Regelabfindung von (0,75 Jah­re x 0,5 x 4.000,00 =) 1.500.- EUR an.
* Ei­ne sol­che Abfindung wäre un­an­ge­mes­sen ge­ring und soll­te nicht ak­zep­tiert wer­den. Denn wenn der Ar­beit­neh­mer gegen die Kündigung klagt, würde er aller Voraussicht nach gewinnen. In diesem Fall müsste der Betrieb den Lohn für die Zeit nach­zahlen, in der der Ar­beit­neh­mer wegen der Kündi­gung nicht ge­ar­bei­tet hat.
* Hat der Ar­beit­neh­mer in­zwi­schen Arbeitslosengeld erhalten, ist die­ses vom nachgezahlten Lohn ab­zu­zie­hen. Doch der Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit diese Summe erstatten.
* Der wirt­schaft­li­che Scha­den beträgt für den Ar­beit­ge­ber da­her (6 x 4.000.- EUR =) 24.000.- EUR zuzüglich des Ar­beit­ge­ber­an­teils am So­zi­al­bei­trag, der et­wa 20 Pro­zent des Ge­halts aus­macht. Es er­gibt sich ein Ge­samt­scha­den von (24.000.- + 20 Prozent =) 28.800.- EUR.
* Dazu kommt für die Geschäftsleitung noch ein weiterer Posten: Der Arbeitgeber müsste er­neut kündi­gen, um das Ar­beitsverhältnis zu beenden. Deshalb kämen zu der Rechnung noch mal ca. drei Gehälter dazu, zuzüglich der Sozialbeiträge. Das macht wei­te­re (12.000.- + 20 Prozent =) 14.400.- EUR.
* Ver­gli­chen mit die­ser Ge­samt­be­las­tung von (28.800.- + 14.400.- =) 43.200.- EUR, die neun Gehältern plus dem Ar­beit­ge­ber­an­teil am SV-Bei­trag ent­spricht, wäre ei­ne Ab­fin­dung von drei oder so­gar vier vol­len Mo­nats­gehältern an­ge­mes­sen. D.h. ei­ne Ab­fin­dung von 12.000.- oder 16.000.- EUR wäre für den Ar­beit­ge­ber immer noch vorteilhaft.