



Referentin: Silke Rohde
(16.06.2021)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.


Abfindungen – so holen Sie mehr für Ihre Kollegen heraus



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

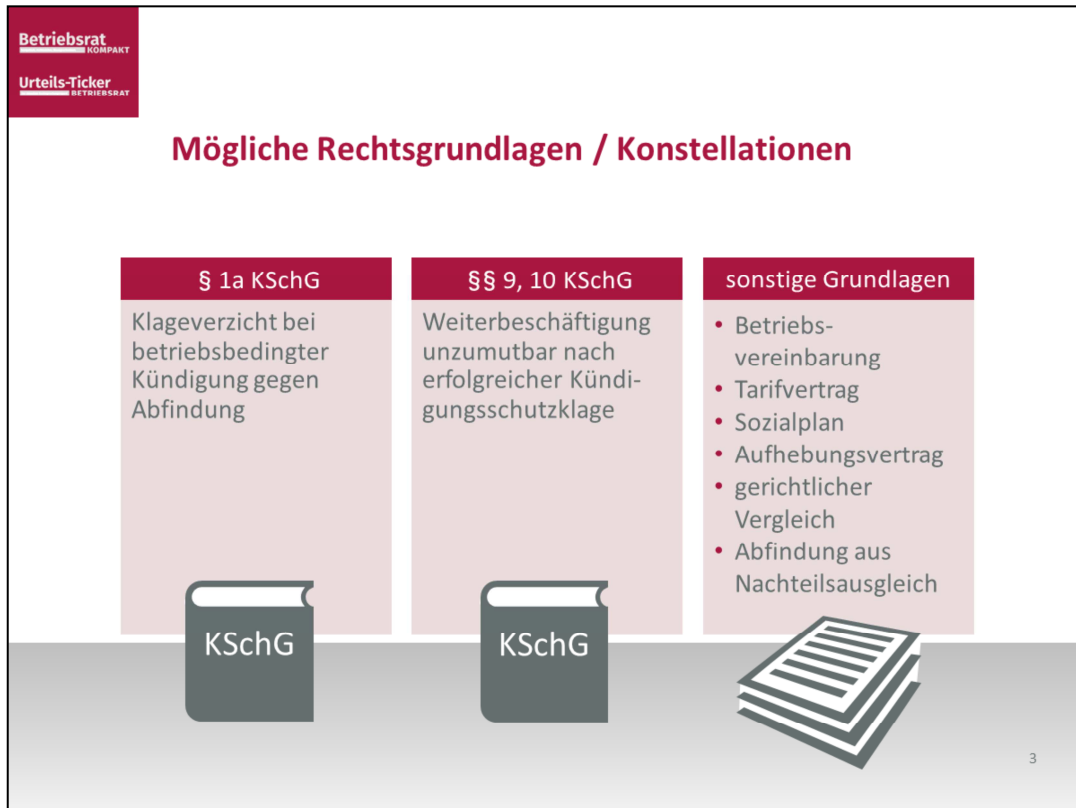
Tipp Nr. 1: Klären Sie die Ausgangslage



Es gibt keinen
gesetzlichen Anspruch
auf eine Abfindung.

2

- Häufiger Irrtum: Grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung, kein „Abfindungsgesetz“ (2/3 aller Deutschen glauben, es gibt ein Recht auf Abfindung)

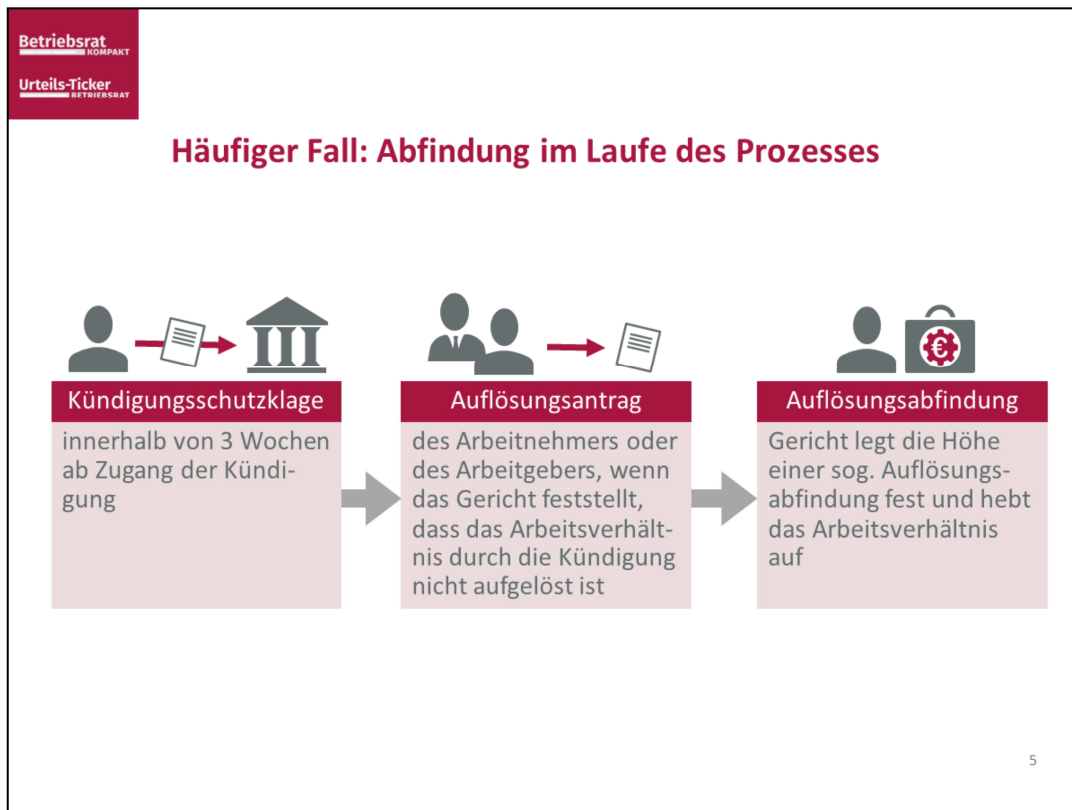


Mögliche Rechtsgrundlagen/Konstellationen:

- § 1a KSchG (Klageverzicht bei betriebsbedingter Kündigung gegen Abfindung)
- §§ 9, 10 KSchG regeln einen Abfindungsanspruch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage erfolgreich war, ihm die Weiterbeschäftigung jedoch nicht zugemutet werden kann (Auflösungsantrag des AG oder AN)
- Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag/Sozialplan/Aufhebungsvertrag/Gerichtlicher Vergleich/Abfindung aus Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG, individualrechtl. Anspruch des AN)



- Der AN kann bei einer betriebsbedingten Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdiensts pro Beschäftigungsjahr verlangen, falls der AG in der Kündigungserklärung ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.
- Aber: Der AG kann auch noch im Laufe des Kündigungsschutzprozesses Abfindungsangebot machen. Die Kündigung erhält mit dem Abfindungsangebot gegen Klageverzicht auch sehr leicht den Anstrich der Unzulässigkeit. Der Arbeitnehmer könnte denken, dass der Arbeitgeber doch gar keine Abfindung zu bezahlen bräuchte, wenn die Kündigung problemlos zulässig ist. Und schließlich besteht ja aus Arbeitgebersicht auch die Chance, dass der gekündigte Arbeitnehmer gar nichts gegen die Kündigung unternimmt, sodass er ihn nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist gemäß § 4 KSchG ohne Zusatzkosten „los wird“.



Abfindung nach Kündigungsschutzklage und Auflösungsantrag

- Weitaus häufiger kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberkündigung hin Kündigungsschutzklage einlegt und es kurz vor Ausspruch einer aus seiner Sicht positiven Entscheidung des Gerichts in der ersten oder auch der zweiten Instanz zu einem Auflösungsantrag kommt.
- Denn oft will der Beschäftigte nicht tatsächlich in den Betrieb des Arbeitgebers zurückkehren, sondern er möchte lediglich gerichtlich bestätigt wissen, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unzulässig war und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer vom Gericht festgesetzten Abfindung beendet wird.
- Zu diesem Zweck besteht die Möglichkeit, gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG einen entsprechenden Auflösungsantrag wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu stellen und die Abfindungszahlung gemäß § 10 KSchG festlegen zu lassen (Auflösungsabfindung).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 2: Klären Sie Ihre Rolle als BR



In der Regel sind Sie ein wichtiger Berater des Arbeitnehmers.



Nur beim Sozialplan sind Sie Initiator der Abfindung.

6

- Bei fast allen Konstellationen ist der Betriebsrat ein wichtiger Berater der Arbeitnehmer, die um eine Abfindung kämpfen
- In all diesen – individualrechtlich gelagerten – Fällen hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte
- Anders liegt es beim Sozialplan (§ 112 BetrVG) : Hier ist der Betriebsrat Initiator der Abfindung.
- Sozialplan: Pflicht des AG bei Betriebsänderung, diesen mit dem BR zu schließen. Hier kann der BR selbstbewusst auftreten, denn der AG MUSS den Sozialplan schließen. D. h. der AG braucht sie. Hier kann der BR auch einen externen Sachverständigen hinzuziehen (§ 111 Satz 3 BetrVG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 3: Beschäftigen Sie sich mit der Abfindungshöhe



Faktor,
z. B. 0,5

×

Brutto-
Monats-
gehalt

×

Anzahl der
Jahre im
Betrieb

=

€

7

- Egal, ob als Berater bei Sozialplanverhandlungen: Über die Höhe der Abfindung sollten Sie Bescheid wissen.
- Wie werden Abfindungen normalerweise berechnet?
- Abfindung = halbes Brutto-Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit
- Einziger gesetzl. Anhaltspunkt: § 1a KSchG
- Letztlich ist alles Verhandlungssache
- Faktor 0,5 nicht zwingend, gibt öfter den Faktor 1 bzw. sogar ab und zu Faktor 3



- Urlaub, Krankheit etc. spielen keine Rolle
- Alle Verdienstbestandteile werden berücksichtigt:
 - Grundvergütung, alle Zulagen (kein Aufwendungsersatz),
 - Sachbezüge jeder Art,
 - Einmalzahlungen mit Entgeltcharakter wie Weihnachts- und Urlaubsgeld und 13. Monatsgehalt, indem sie anteilig auf den Monat umgelegt werden.
- Kündigungsgrund kann wichtig sein: z. B. mehr Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung, weniger bei verhaltensbedingter Kündigung.
- Merkmale wie Lebensalter, sonstige Sozialdaten (wie Unterhaltspflichten), Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung, Ansehensverlust des Arbeitnehmers und die Lage auf dem Arbeitsmarkt spielen natürlich auch eine Rolle. Gute Karten haben: Ältere, Schwerbehinderte, Schwangere, etc.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ist die Abfindung angemessen hoch?

0,5 × 4.000 € × 0,75 = 1.500 €

Faktor, z. B. 0,5

Brutto-Monats-gehalt

Anzahl der Jahre im Betrieb

9

- Manchmal führt die Faustformel zu unangemessen niedrigen Abfindungen. Ein Beispiel:
 - Ein Arbeitnehmer ist 8 Monate lang in einem Betrieb mit 35 Arbeitnehmern beschäftigt und wird verhaltensbedingt gekündigt. Eine Abmahnung wegen Pflichtverstößen gab es bisher nicht.
 - Der Arbeitgeber bietet folgende Abfindung an:
 - Grundlage: 1 Monatsgehalt 4.000.- EUR,
 - Beschäftigungsdauer Zeitpunkt der Ausscheidens: 9 Monate
 - Regelabfindung: 0,75 Jahre x 0,5 x 4.000,00 = 1.500.- EUR an.
 - Ist das angemessen – Was sagen Sie?



- Die Anwendung der Faustregel „halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit“ kann in einigen Fällen dazu führen, dass Abfindungen zu niedrig ausfallen. Hier heißt es aufpassen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn der voraussichtliche wirtschaftliche Schaden des Arbeitgebers infolge einer unwirksamen Kündigung um ein Vielfaches höher wäre als die Regelabfindung.
- Hier sollte die angemessene Abfindung um einiges höher ausfallen als die „normale“ Abfindung – damit kommt der Betrieb immer noch gut weg.
- Ein ausführliches Beispiel finden Sie im Download-Bereich. Vom Grundsatz her: Falls Kündigungsschutz-Prozess bis zum Ende, müsste der Arbeitgeber Lohn für diese Monate nachzahlen – das wird häufig nicht mit berechnet
- Evtl. wird noch eine Kündigung nötig. Bis dahin müssten weitere Gehälter plus Sozialabgaben gezahlt werden.
- Evtl. muss der Arbeitgeber Arbeitslosengeld erstatten

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 4: Schauen Sie sich jeden einzelnen Fall an



Manche Kollegen brauchen mehr Schutz als andere.

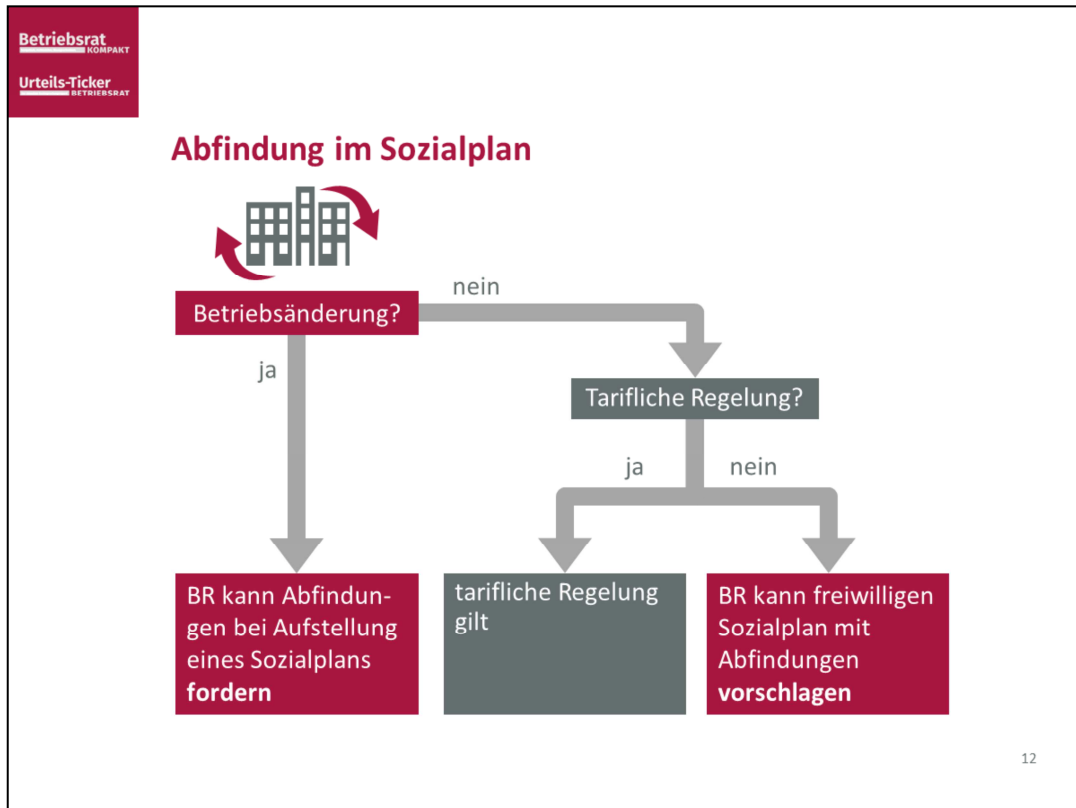
Suchen Sie individuelle Lösungen.

Legen Sie gemeinsam mit den Kollegen deren Ziele fest.

11

Wenn Sie über Abfindungen einzelner Kollegen verhandeln:

- Manche brauchen mehr Schutz (= mehr Geld als andere).
- Suchen Sie individuelle Lösungen.
- Legen Sie gemeinsam mit den Kollegen deren Ziele fest.




- Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nur im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung bei Aufstellung eines Sozialplans fordern, dass es Abfindungen gibt.
- Voraussetzung ist aber, dass eine Betriebsänderung geplant ist oder vorliegt. Liegt keine Betriebsänderung vor, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber den Abschluss eines freiwilligen Sozialplans vorschlagen, der Abfindungszahlungen an ausscheidende Arbeitnehmer vorsieht. Der Arbeitgeber braucht sich aber nicht darauf einzulassen. Auch besteht diese Möglichkeit nur, soweit nicht eine vorrangige tarifliche Regelung besteht oder üblich ist (77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).
- Achtung: Wenn ein Sozialplan Abfindungen vorsieht, ist der Betriebsrat nicht berechtigt, die Zahlung der Abfindung an die begünstigten Arbeitnehmer außergerichtlich oder gerichtlich geltend zu machen. Das muss allein der betreffende Arbeitnehmer tun.


Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 5: So beraten Sie die Kollegen kompetent



Unterstützen Sie in einer belastenden Situation.



Fertigen Sie eine Checkliste für Ihre Beratungen an.



Nur erfahrene Rechtsanwälte können helfen.

13

- belastende Situation für Betroffene
- Hauptaufgabe: Ihre Unterstützung und Beratung ist gefragt!
- Fertigen Sie eine Checkliste an, die meisten Fragen kommen immer wieder.
- Schildern Sie den Kollegen den „normalen“ Ablauf in Ihrem Betrieb.
- Wichtig: Nur erfahrene Anwälte können helfen!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Angebot auf Klageverzicht: Informationspflicht des AG?



Der Arbeitgeber
kann den BR informieren,
muss es aber nicht.

14

- Bei einer Abfindung nach § 1a KSchG (Klageverzicht nach Kündigung) kommt in erster Linie eine Beratung über die Rechtsfolgen durch den Betriebsrat in Betracht, eine Information über das Abfindungsangebot seitens des Arbeitgebers ist allerdings nicht gesetzlich vorgeschrieben.
- Sie werden möglicherweise im Rahmen der Anhörung zur betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers darüber informiert, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung ein Abfindungsangebot anbieten möchte, aber nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer auf eine Klage verzichtet. Vorgeschrieben ist eine solche Information des Arbeitgebers an Sie aber nicht!
- Viele Arbeitgeber entscheiden sich erst im Nachhinein, also nach der Anhörung des Betriebsrats und vor Ausspruch der Kündigung, zu diesem Schritt – z.B. weil sie nun davon ausgehen, dass die geplante Kündigung gerichtlich nicht haltbar ist.



- Ein gekündigter Arbeitnehmer muss ein gemäß § 1a KSchG zusammen mit der Kündigung unterbreitetes Angebot einer Abfindung nicht unbedingt annehmen, sondern kann Kündigungsschutzklage erheben und um den Erhalt seines Arbeitsplatzes streiten.
- Das bietet sich an, wenn das Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr zu niedrig erscheint. Dies kann vor allem bei guter finanzieller Lage des Unternehmens der Fall sein oder wenn offensichtlich ist, dass die Kündigung fehlerhaft ist und somit eine etwaige Kündigungsschutzklage erfolgreich sein wird. Derartige Aspekte können sich in Abfindungsverhandlungen sehr positiv auswirken und führen entweder dazu, dass der Arbeitgeber sein Abfindungsangebot erhöht oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Im Gespräch bleiben

Betriebsbedingte Kündigung



Prüfen Sie die Kündigung und Abfindungshöhe.



Beraten Sie den AN zum weiteren Vorgehen.

16

- Bieten Sie weitere Gespräche an, sobald die Kündigung zugegangen ist, und untersuchen Sie gegebenenfalls die Kündigung auf das Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG hin. Dieses muss zusammen mit der Kündigung für den Fall des Verzichts auf die Kündigungsschutzklage schriftlich unterbreitet werden (vgl. § 623 BGB). Überprüfen Sie hierbei insbesondere die Höhe der angebotenen Abfindung: Ist der gemäß § 1a Abs. 2 KSchG vorgeschriebene Betrag erreicht?
- Nun sollten Sie den betroffenen Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und Rechtsfolgen des § 1a KSchG aufklären bzw. ihm empfehlen, professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.
- Falls der Arbeitnehmer auf den Klageverzicht eingehen und die Abfindung annehmen möchte, muss er dem Arbeitgeber gegenüber eine entsprechende Erklärung abgeben, einfaches Untätigbleiben reicht als Annahme nicht aus!



- Viele Arbeitgeber bieten auf die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hin im Rahmen der Güteverhandlung oder auch im späteren Verlauf des Rechtsstreits die Beilegung unter Zahlung einer Abfindung an.
- Auch im Zuge einer Abfindungsvereinbarung als "gerichtlicher Vergleich" sind Sie als Betriebsrat nicht eingebunden. Es handelt sich um eine individualrechtliche Angelegenheit.
- Der Betrag, den der Arbeitgeber außergerichtlich oder in der Gerichtsverhandlung anbietet, stellt regelmäßig das wirtschaftliche Risiko des Arbeitnehmers dar, wenn er zu entscheiden hat, ob er einen Vergleich schließen oder eine höhere Abfindung realisieren will. Für den Fall einer Abweisung seiner Kündigungsschutzklage geht dem Arbeitnehmer dieser Betrag verloren.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Risiko genau abwägen

Besteht bereits ein Abfindungsanspruch aus Sozialplan oder Tarifvertrag?

Wird Einkommen aus einer Anschlussbeschäftigung auf Verzugslohn angerechnet?

18

- Das Risiko ist nach unten hin begrenzt, wenn der Arbeitnehmer bereits aus einem Sozialplan oder einem Tarifvertrag einen Anspruch auf Abfindung erworben hat. Wenn er zügig eine neue Beschäftigung findet, mindert dies das Risiko des Arbeitgebers, da das anderweitig erzielte Einkommen auf den Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung (Verzugslohn) anzurechnen ist. Dies gilt auch für mögliches Einkommen, das der Arbeitnehmer "böswillig" nicht erzielt.
- Der Arbeitnehmer sollte sich dementsprechend nach Möglichkeit bedeckt über eine mögliche Anschlussbeschäftigung halten, und zwar auch im Kollegenkreis!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vergleich ja oder nein?

Hält der Kollege einen längeren Rechtsstreit durch?

Wie groß ist seine Risikobereitschaft?

Will der Kollege im Falle eines Prozesses wirklich zurück an den alten Arbeitsplatz?

Wie sind seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

19

Beratung des BR über Annahme/Ablehnung des Vergleichsangebots:

- Hält der Kollege einen längeren Rechtsstreit, in dem zuweilen auch mit harten Bandagen gekämpft wird, durch oder sieht er die Gefahr gesundheitlicher Belastungen?
- Will er im Fall eines Prozesses wirklich zurück an den alten Arbeitsplatz?
- Wie sind seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt?
- Wie stark ist seine eigene Risikobereitschaft ausgeprägt?

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Richtige Taktik bei Verhandlungen über den gerichtlichen Vergleich



Der Arbeitnehmer sollte dem Arbeitgeber **frühzeitig** signalisieren, dass er vergleichsbereit ist.

20

- Der Kollege sollte einen Zeitpunkt für die Vergleichsverhandlungen wählen, der sich in Bezug auf die zu vereinbarende Abfindung günstig auswirkt: Der Arbeitnehmer darf hiermit nicht zu lange warten, denn wenn das Gericht den Rechtsstreit für entscheidungsreif hält und den Parteien mitgeteilt hat, dass es die ausgesprochene Kündigung für unwirksam hält, ist für einen Vergleich kaum noch Raum. Stattdessen wird es gegebenenfalls zum Auflösungsantrag gemäß § 9 KSchG kommen, der zur Festsetzung der Abfindung durch das Gericht führt (vgl. § 10 KSchG). Noch ungünstiger wird die Situation für den Arbeitnehmer, wenn das Gericht der Meinung ist, die Kündigung des Arbeitgebers sei in Ordnung.
- Der Kollege sollte also deutlich früher reagieren und der Gegenseite signalisieren, dass er vergleichsbereit ist. Im Anschluss kann mit den Verhandlungen über die einzelnen Punkte des Vergleichs, vor allem die Höhe und Fälligkeit der Abfindungszahlung, begonnen werden. Diese kann in einem solchen Vergleich deutlich über den Gerichtssätzen entsprechend § 10 KSchG liegen. § 10 KSchG sollte nur als Untergrenze herangezogen werden!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beratung bei Aufhebungsvertrag

Wenn Sie den Aufhebungsvertrag unterschreiben, werden Sie den Arbeitsplatz mit größter Wahrscheinlichkeit verlieren. Sie können dagegen nicht mehr klagen.

21

- Aufklärung über Risiken: Arbeitsverhältnis ist damit in den meisten Fällen endgültig beendet, Kündigung kann oft nicht mehr gerichtlich angegriffen werden
- Achtung: Klageverzicht im Aufhebungsvertrag (BAG, Urteil vom 12.03.2015 – Az: 6 AZR 82/14): Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Wird ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten fristlosen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen. Und zwar gilt das dann, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 6: Lassen Sie die Kündigung rechtlich prüfen

The diagram consists of two rectangular boxes connected by a red arrow pointing from left to right. The left box has a light pink background and contains a document icon labeled 'Kündigung' (Dismissal) with a red circular stamp over it that says 'rechtswidrig' (unlawful). Below this box is a dark red bar with the white text 'rechtswidrige Kündigung'. The right box also has a light pink background and contains two grey briefcase icons, each with a red gear and a white Euro symbol (€) on it. A red arrow points from the lower briefcase to the upper one. Below this box is a dark red bar with the white text 'in der Regel höhere Abfindung'. The number '22' is printed in the bottom right corner of the slide.

22

- Üben Sie Ihr Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG gewissenhaft aus (hat vielleicht im Kündigungsschutzprozess Bedeutung). Beraten Sie darüber hinaus.
- Gerade wenn die Kündigung rechtlich auf tönernen Füßen steht, ist der entlassene Arbeitnehmer in einer guten Ausgangssituation: Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Arbeitsgericht im Kündigungsschutzprozess die Entlassung für unzulässig erklären.
- In den meisten Fällen kommt es jedoch auch dann nicht zu einem Verbleiben des Betroffenen im Betrieb. Die Höhe der Abfindung allerdings steigt dann in der Regel.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rechtliche Prüfung: Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung

Betriebsbedingt weniger Bedarf an Arbeitsleistung	Weiterbeschäftigung nicht möglich (Dringlichkeit)	Kündigungsinteresse des AG überwiegt	Sozialauswahl wurde korrekt durchgeführt
			

23

- Häufig scheitert es an Formalien: z. B. falsche Fristen, keine BR-Anhörung, keine Abmahnung etc.
- **Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigung:**
 - **betriebliche Erfordernisse** müssen dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird, z. B. Schließung einer Abteilung oder einer Filiale oder die Veränderung von Arbeitsabläufen, die bestimmte Arbeitsplätze wegfallen lässt.
 - Die Kündigung muss "**dringlich**" sein, d.h. es darf **keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
 - Interessenabwägung: Arbeitgeber-Interesse an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung überwiegen.
 - Korrekte **Sozialauswahl**
- Verhaltensbedingte Kündigung: Pflichtverletzung
- Personenbedingte Kündigung: Hauptfall Krankheit



- Grundsätzlich sollten Arbeitnehmer nie selbst ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag oder eine Abfindung machen. Das schwächt ihre Verhandlungsposition.
- Schon der Eintritt in Verhandlungen kann das Ergebnis des Verhandlungsprozesses negativ beeinflussen. Wer von sich aus das Gespräch sucht, begibt sich meist in eine Defensivposition: Der Arbeitgeber erhält dann das klare Signal, dass der Arbeitnehmer die Hoffnung schon aufgegeben hat und letztlich überhaupt keine Weiterbeschäftigung mehr anstrebt.
- Dann hat die Gegenseite leichtes Spiel und wird womöglich gar nicht auf ein Angebot eingehen, sondern den Arbeitnehmer zur Weiterbeschäftigung auffordern. Was dann? Aus einer scheinbar harmlosen „Bitte“, verkleidet in die Form eines „Angebots“, wird plötzlich eine mittlere Katastrophe, wenn der Beschäftigte gar nicht weiterarbeiten will, sondern auf eine Abfindung gehofft hat.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Geduld in der Verhandlung macht sich bezahlt

Mein Mandant will auf jeden Fall weiterhin bei Ihnen arbeiten.

So ist es.


25

- In Verhandlungen kann man zunächst immer die Maximalforderung der Weiterbeschäftigung erheben. Aber wenn sie schon in der Verhandlung dem Anwalt aus der Hand gleitet („Glauben Sie im Ernst, dass Ihr Mandant jemals wieder dort glücklich werden wird?“ und dann der Kommentar des Mandanten: „Nein, das glaube ich auch nicht!“), dann können im Raum stehende Angebote plötzlich um tausende Euros schmelzen, ohne dass man es so recht gemerkt hat.
- Locken Sie den Arbeitgeber deshalb zunächst aus der Reserve. Zu schnelle Angebote Ihrerseits können die Höhe Ihrer Abfindung schmälern.
- Geduld macht sich bezahlt

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nicht die Nerven verlieren



**Wer kämpft, kann verlieren,
wer nicht kämpft, hat schon verloren.**

26

- Die Zermürbungstaktik des Arbeitgebers geht viel zu häufig auf.
- Machen Sie den Kollegen klar, dass sie nicht klein begeben sollten.
- Dabei immer sachlich bleiben.
- Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren!
- Vertragsentwurf prüfen lassen!!
- BR-Mitglied oder Anwalt hinzuziehen: ZEUGENFUNKTION!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 8: Kollegen sollten alle legalen Tricks einsetzen



Die betroffenen Arbeitnehmer sollten den Arbeitgeber nerven, wo sie nur können.

27

Betroffene sollten den Chef nerven, wo sie nur können. Raten Sie den Kollegen u.a. Folgendes:

- Verlangen Sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
- Weigern Sie sich, vorgelegte Vertragsänderungen zu unterschreiben.
- Sie können auch nach der Kündigung Bildungsurlaub verlangen.
- Diskutieren Sie über die Höhe Ihrer leistungsabhängigen Gehaltsbestandteile.
- Signalisieren Sie Interesse für das Betriebsratsamt.
- Reichen Sie in jedem Fall innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage ein!
- Übrigens: Gewerkschaftsmitglieder bekommen oft mehr Geld!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipps Nr. 9: Vermeiden Sie Ruhe- und Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld

Ruhen des ALG-I-Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

ordentliche Kündigungsfrist wurde eingehalten → ALG-I-Anspruch besteht sofort

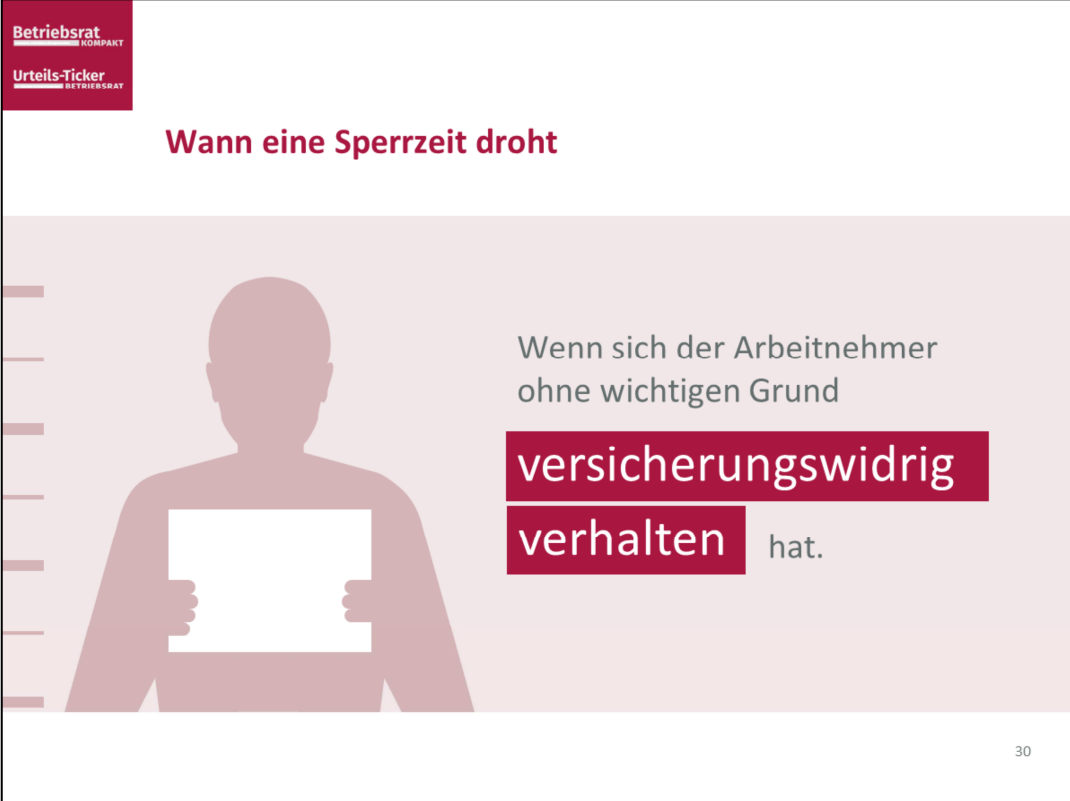
ordentliche Kündigungsfrist wurde nicht eingehalten → ALG-I-Anspruch ruht

28

- Wichtig: Ruhen bedeutet keine Kürzung, sondern nur Verschiebung der Zahlung
- Voraussetzungen des Ruhens bei Entlassungsentschädigung:
Gemäß § 158 SGB III ruht der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld I dann, wenn der oder die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (sog. Entlassungsentschädigung) erhält oder beanspruchen kann und wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.
- Durch diese Regelung sollen sogenannte Doppelleistungen vermieden werden. Der Arbeitnehmer soll nicht einerseits die Abfindungszahlung erhalten dürfen und andererseits darüber hinaus Leistungen des Arbeitslosengeldes I, die als Ersatz für den vormals bezogenen Lohn dienen.
- Eine solche vorzeitige Beendigung kann insbesondere erfolgen durch:
 - Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags
 - Abwicklungsvereinbarung oder
 - Gerichtlichen Vergleich (Kündigungsschutzprozess)



- Die Dauer des Ruhens wird in zwei Schritten berechnet:
 - In einem ersten Schritt ist das Arbeitsentgelt aus dem letzten Arbeitsverhältnis zu ermitteln, wobei die letzten 12 Lohnabrechnungszeiträume heranzuziehen sind.
 - In einem zweiten Schritt ist das errechnete Arbeitsentgelt auf Kalendertage herunterzurechnen und abschließend zu bestimmen, zu welchem Zeitpunkt ein Betrag in Höhe von 60 Prozent der Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient worden wäre.
- Lösung: Kollegen müssen darauf achten, dass sie bei der Unterzeichnung des Vertrags/Vergleichs die gesetzliche Kündigungsfrist voll ausschöpfen, um ein Ruhen zu vermeiden



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wann eine Sperrzeit droht

Wenn sich der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund

versicherungswidrig
verhalten hat.

30

- Im Unterschied zum Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung setzt die Verhängung einer Sperrzeit voraus, dass sich der Arbeitnehmer pflichtwidrig verhalten hat.
- § 159 SGB III: Anspruch auf ALG-Zahlung wird gesperrt, sofern der Arbeitnehmer sich ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten hat. Der Hintergrund dieser Regelung liegt darin, dass die Arbeitslosenversicherung ausschließlich dann zum Tragen kommen soll, wenn die Arbeitslosigkeit unverschuldet eingetreten ist. Liegt hingegen eine vom Arbeitnehmer schuldhaft herbeigeführte Arbeitslosigkeit vor, so soll die Versichertengemeinschaft der Beitragszahler davor geschützt werden, dass trotzdem Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt werden.
- Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag selbst kündigt oder wegen einer Pflichtverletzung außerordentlich oder ordentlich gekündigt wurde, droht eine Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit von bis zu zwölf Wochen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

So umgehen Sie die Sperrzeit

Haben Sie die

Fallgruppen für wichtige Gründe

im Blick, die sich in der Rechtsprechung herausgebildet haben.

z. B. Lohnrückstände des AG

z. B. betriebsbedingte Kündigung bei Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags

31

Sperrzeit wird nicht verhängt, wenn der AN wichtigen Grund für sein Verhalten hatte. In der Rechtsprechung haben sich einige Fallgruppen herausgebildet, in denen vom Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgegangen werden kann:

- Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, etwa aufgrund von Lohnrückständen des Arbeitgebers, die mehr als sechs Monate umfassen und durch den Arbeitnehmer bereits abgemahnt wurden (LSG RhPf., Urteil vom 25.02.2005 – Az.: L 1 AL 125/03) oder auch bei Mobbing, erheblichem psychischem Druck oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Hätte der Beschäftigte nicht den Aufhebungsvertrag unterschrieben und hätte der Arbeitgeber ihm dann betriebsbedingt kündigen können, gibt es keine Sperrzeit. Wichtig: Das muss so ausdrücklich im Aufhebungsvertrag stehen. Das Gleiche gilt, wenn die Abfindung ein halbes Gehalt pro Jahr der Beschäftigung nicht überschreitet.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tipp Nr. 10: Vergessen Sie das Finanzamt nicht

32

- Leider ist die Abfindung nicht steuerfrei.
- Man sollte sich daher von einem vermeintlich hohen Betrag nicht blenden lassen. Häufig geht ein großer Teil der Abfindung an das Finanzamt.
- Das sollten Betroffene bei der Entscheidung, ob sie der Abfindung zustimmen, stets berücksichtigen.
- Kollegen sollten die Fünftel-Regelung nutzen, aber sich nicht zu viel erwarten!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Die Fünftel-Regelung

$$\left(\text{Steuer auf Einkommen}^* + \frac{1}{5} \text{ der Abfindung} \right) - \text{Steuer auf Einkommen}^* \text{ ohne Abfindung} \times 5 = \text{zusätzliche Steuer}^* \text{ auf Abfindung}$$

*im Jahr der Abfindungszahlung

33

1. Steuer wird auf das Einkommen im Jahr der Abfindungszahlung ohne Abfindung berechnet.
2. Zum Einkommen wird ein Fünftel der Abfindung addiert und erneut die Einkommensteuer ermittelt.
3. Der Unterschied zwischen den Steuerbeträgen wird mit fünf multipliziert und ergibt die zusätzliche Steuer, die für die Abfindung zu zahlen ist.
4. Die Steuer ist komplett im ersten Jahr fällig.



- Durch die Fünftel-Regelung erhalten diejenigen steuerliche Vorteile, die durch die Entlassungsabfindung in eine hohe Steuerprogression geraten.
- Wer ohne Abfindung ein Einkommen hat, das mit einer geringen Steuerbelastung verbunden ist, durch die Entlassungsabfindung aber überproportional mehr Steuern zahlen muss, kann von der Fünftel-Regelung profitieren.
- Merke: Je höher das bisherige Einkommen war, umso geringer ist der Vorteil durch die Fünftel-Regelung.
- Ein Beispiel finden Sie im Download-Bereich

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Das nächste Online-Seminar:

Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats vor der Wahl






14. Juli 2021



11:00 Uhr


Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de