**Abfindung klingt gut. Aber wer hat überhaupt Anspruch?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Viele Beschäftigte glauben, dass bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag automatisch Geld fließt. Falsch gedacht!**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, klärt auf, wann der Chef zahlen muss – und wann nicht.

**Abfindung? Kein Gesetz sagt: Der Chef muss!**

Trotz aller Schlagzeilen: Es gibt keinen allgemeinen Rechtsanspruch auf Abfindung.

Abfindungen sind oft freiwillig – oder Ergebnis harter Verhandlungen oder Gerichtsverfahren. Ausnahme: Ein [Sozialplan](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/sozialplan) oder das Arbeitsgericht können die Zahlung vorschreiben. Aber auch das hat Regeln.

**BAG entscheidet: Sozialplan bleibt bindend – auch bei Klage!**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte klar: Ein Sozialplan mit Abfindung ist gültig – auch wenn der Arbeitgeber klagt. Kurz gesagt: Ist die Zahlung vereinbart, muss sie auch fließen – und zwar pünktlich.

**§ 1a KSchG – Abfindung nur bei stiller Zustimmung**

Wird eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, kann eine Abfindung folgen – wenn drei Dinge erfüllt sind:

1. Der Arbeitgeber bietet die Abfindung in der Kündigung an.

2. Sie verzichten auf eine Kündigungsschutzklage.

3. Die Kündigungsfrist läuft aus.

Die Höhe ist gesetzlich festgelegt: 0,5 Monatsgehälter pro Jahr Betriebszugehörigkeit.

Aber Achtung: Nur, wenn der Arbeitgeber mitspielt.

**Aufhebungsvertrag: Abfindung ist reine Verhandlungssache!**

Wer unterschreibt, verzichtet auf Rechte.

Deshalb wird im Aufhebungsvertrag oft mit einer Abfindung gelockt – aber:

Ein Muss ist das nicht.

Ein Gesetz dafür gibt’s auch nicht.

Die Faustformel: 0,5 Monatsgehälter pro Jahr – aber das ist Verhandlungssache.

**Kündigungsschutzklage? Gericht kann Abfindung anordnen!**

Sie klagen – und gewinnen? Dann kann das Gericht entscheiden: Das Arbeitsverhältnis ist nicht mehr zumutbar. Die Folge: Auflösung gegen Geld.

Die Höhe der Abfindung legt das Gericht fest – je nach Dauer, Alter, Familienstand und Betriebszugehörigkeit.

**Vergleich vor dem Arbeitsgericht: Der goldene Mittelweg**

Viele Prozesse enden nicht mit einem Urteil – sondern mit einem Deal: Kündigung gegen Abfindung.

Warum das auch Arbeitgebern hilft? Weil sie so ein Risiko vermeiden – z. B. die Rückkehr eines unliebsamen Mitarbeitenden.

**§ 113 BetrVG: Abfindung bei Missachtung des Betriebsrats**

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat ignoriert oder täuscht, kann es teuer werden.

In diesen Fällen droht eine Abfindung per Gerichtsurteil – unabhängig von Kündigungsgrund oder Verhandlungen.

**Fazit: Abfindung gibt’s nicht automatisch – aber oft mit Taktik!**

-Abfindungen sind kein Geschenk – sondern Verhandlungserfolg.

-Wer klagt oder verhandelt, kann bares Geld gewinnen.

-Wer still hält, geht oft leer aus.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C08-2025%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)