

# RECHTSANWALT THOMAS MEIER-BADING

Rechtsanwalt Thomas Meier-Bading,

MommSENstraße 58, 10629 Berlin

Tel: 030/34060478

## **Kostenlose Mandanteninformation: Kündigung und Abfindung**

Stand: 19.11.2025 gesamt-Seiten: 4

### **1. Vorwort, Allgemeines**

Mit einer Kündigung muss man sich erst einmal **abfinden**: Emotional, weil sie selten zum richtigen Zeitpunkt kommt.

Und oft erfolgt diese Abfindung auch ganz wörtlich - nämlich in Euro und Cent.

Diese Infomappe hilft Ihnen bei beidem: kühlen Kopf bewahren, Rechte kennen, Chancen nutzen.

Denn nur wer versteht, was eine Abfindung wirklich ist, findet sich mit der Kündigung nicht einfach nur ab – sondern **zu Recht**.



Rechtsanwalt Thomas Meier-Bading

### **2. Zusammenfassung**

In dieser Infomappe erfahren Sie, was eine Abfindung tatsächlich bedeutet. Sie lernen, welche rechtlichen Grundlagen gelten, welche Fristen unbedingt einzuhalten sind und warum der richtige Zeitpunkt oft entscheidender ist als Paragraphen.

Ich zeige, wie Abfindungen in der Praxis entstehen, welche Faktoren ihre Höhe beeinflussen und welche typischen Fehler Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer wieder machen.

Kurz gesagt: Die Infomappe soll Ihnen erste Orientierung geben – damit Sie in einer angespannten Situation Ruhe bewahren, Chancen erkennen und Entscheidungen treffen, die sich wirklich auszahlen.

### **3. Was eine Abfindung wirklich ist**

Das Wort „Abfindung“ klingt nach einem festen gesetzlichen Anspruch – so, als stünde jedem Gekündigten automatisch Geld zu.

Das ist einer der größten Irrtümer. In Wahrheit ist die Abfindung kein gesetzlich garantiertes Trostpflaster, sondern ein Ergebnis von Verhandlungen.

Gesetzlich vorgesehen ist sie nur in wenigen Sonderfällen – etwa bei betriebsbedingten Kündigungen nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wenn der Arbeitgeber

ausdrücklich eine Abfindung anbietet, falls keine Klage erhoben wird.

In der Praxis entsteht der Anspruch aber fast immer **außerhalb** dieser Regel: durch Einigung, Vergleich oder schlicht durch kluges Taktieren.

#### 4. Wie ist die Rechtslage?

Ob und wie viel gezahlt wird, hängt im Kern von zwei Fragen ab:

1. Wie hoch ist das Risiko für den Arbeitgeber, einen Prozess zu verlieren?
2. Wie entschlossen ist der Arbeitnehmer, dieses Risiko für sich zu nutzen?

Die oft zu lesende Faustformel wie „ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr“ ist nur grobe Orientierung.

Tatsächlich reicht die Spanne von null bis mehreren Monatsgehältern, je nach Verhandlungslage, Dauer der Betriebszugehörigkeit,

#### 5. Fristen und Formalien, wichtig

Das wichtigste Datum bei einer Kündigung ist der Tag, an dem sie zugeht.

Denn ab diesem Moment läuft die **dreiwöchige Klagfrist** für die Kündigungsschutzklage. Wer als

Warum also zahlen Arbeitgeber oft trotzdem? Weil Prozesse Zeit, Geld und Unsicherheit kosten, weil sie wissen, dass auch eine formal korrekte Kündigung angreifbar sein kann und weil eine geregelte Trennung für beide Seiten meist die bessere Lösung ist.

Stellung im Unternehmen, Familienstatus und vor allem: je nachdem, wie überzeugend beide Seiten ihre Position vertreten.

Hintergrund: Durch das KSchG sind Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern geschützt, wenn sie über die Probezeit hinaus beschäftigt sind. Ist z.B. eine betriebsbedingte Kündigung sozial ungerechtfertigt – etwa wenn die Sozialauswahl fehlerhaft war – kann sie unwirksam sein. Das wiederum eröffnet den Weg zur Klage und zum theoretischen worst case für den Arbeitgeber: das Gericht stellt Monate später fest, dass die Kündigung unwirk-

Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist keine Klage einreicht, verliert fast alle Ansprüche – und damit auch die Chance auf eine mögliche Abfindung.

Viele scheuen sich vor einer Kla-

Eine Abfindung ist daher kein Geschenk und kein Schuldeingeständnis – sondern ein Handel: Rechtssicherheit gegen Geld. Je nach Verhandlungsgeschick kann dieser Handel sehr unterschiedlich ausfallen.

sam war und der Vertrag folglich nicht beendet ist. Dann muss er den Arbeitnehmer für den gesamten Zeitraum bezahlen.

Und allein **in diesem Risiko liegt der Spielraum für eine Abfindung.**

Auf Arbeitgeberseite kommt hinzu: Man hat bessere Dinge zu tun als sich mit einem Gerichtsverfahren herumzuschlagen. Selbst ein unsicherer Ausgang reicht oft, um Kompromissbereitschaft zu schaffen. Kurz gesagt:

**Abfindungen entstehen dort, wo beide Seiten lieber einen klaren Schnitt wollen, als sich monatelang zu streiten.**

ge, weil sie „keinen Streit wollen“. Tatsächlich ist die Klage oft nur Mittel zum Zweck: Sie schafft eine Verhandlungsposition. In über 80 % der Fälle endet das Verfahren mit einem Vergleich – nicht mit ei-

ner Rückkehr an den Arbeitsplatz, was ich ohnehin nicht empfehle. Für Arbeitgeber ist die Frist ebenso wichtig. Sie wissen: Nach Ablauf der drei Wochen droht keine Klage mehr, und das Risiko einer Abfindungsforderung sinkt deutlich. Deshalb sind die ersten Tage nach

Zugang der Kündigung entscheidend – für Strategie, Kommunikation und Verhandlungsspielraum. Wer hier besonnen handelt, egal auf welcher Seite, verschafft sich Ruhe und Kontrolle – wer abwartet oder emotional reagiert, verliert beides.

Arbeitgeber haben eine weitere Frist: in der Kündigungsschutzklage benennt das Gericht eine Frist zur Reaktion. Erfahrene Richter setzen nach der ersten Reaktion durch einen Anwalt einen relativ großzügig entfernten Termin, damit genügend Zeit für weitere Vergleichsverhandlungen ist.

## 6. Taktik in der Praxis

Abfindungsverhandlungen folgen selten festen Regeln. Sie sind ein Zusammenspiel aus Recht, Psychologie und Erfahrung. Und oft ist nicht der lauteste, sondern der ruhigste Verhandler am erfolgreichsten.

### Für Arbeitnehmer gilt:

- Keine spontanen Unterschriften. Aufhebungsverträge wirken oft verlockend, enthalten aber gern versteckte Nachteile.

- Keine vorschnellen Gespräche ohne rechtliche Prüfung. Jedes Wort kann als Zustimmung gewertet werden.
- Vorbereitung ist alles: Welche Argumente stützen Ihre Position? Gibt es formale Fehler, die Druck aufbauen können?

### Für Arbeitgeber gilt:

- Erst prüfen, dann reden. Eine rechtssichere Grundlage schafft Ruhe.

- Gesprächsangebote sind kein Schuldeingeständnis – aber jedes Signal sollte strategisch gesetzt werden.
- Ziel ist nicht, den Gegner zu „besiegen“, sondern eine Lösung, die Bestand hat.

### In beiden Fällen gilt:

Eine gute Verhandlung beginnt mit Klarheit. Wer weiß, was er will – und was er realistisch erwarten kann – kann sicher auftreten und sachlich bleiben.

## 7. Typische Fehler

Immer wieder passieren Fehler auf beiden Seiten:

### Auf Arbeitnehmerseite:

- **Zu spät reagieren:** Nach drei Wochen ist fast alles verloren, weil der Druck weg ist.
- **Emotionale Entscheidungen:** Wut, Enttäuschung oder

- Angst führen oft zu falschen Schritten.
- **Verhandeln ohne Strategie:** Ein schlecht begründetes Forderungsschreiben schwächt die Position.

### Auf Arbeitgeberseite:

- **Fehler in der Form:** Unklare Kündigungsgründe oder Formfehler machen angreifbar.
- **Unüberlegte Angebote:** Eine zu frühe Abfindungszusage kann teure Signalwirkung haben.
- **Unterschätzte Gegenseite:** Ein entschlossener Arbeitneh-

mer mit Anwalt ist selten leicht zu beeindrucken.

Fehler entstehen oft aus Unsicherheit, mangelnder Erfahrung oder Eile. All das lässt sich vermeiden –

mit Vorbereitung, Beratung und einem klaren Plan.

## 8. Exkurs – der echte Kündigungsschutzprozess

Es gibt Situationen, da kommt eine Abfindung für den Arbeitgeber nicht infrage: wenn er den Mitarbeiter fristlos kündigen musste – Extrembeispiel: weil jemand Betriebsmittel gestohlen hat. Ob die Gründe dafür stichhaltig sind oder sich am Ende als Irrtum

erweisen, ist an der Stelle egal: der Arbeitgeber **will und wird** sich nicht auf eine Abfindung einlassen, Punkt.

Darum zielt in solchen Fällen die Kündigungsschutzklage nicht auf eine Abfindung, sondern tatsächlich auf Weiterbeschäftigung.

Hier kommt es im Beratungsgespräch auf die genaue Auseinandersetzung mit den Kündigungsgründen und internen Vorfällen an. Am Ende sind aber ebenso die Aussichten des Kündigungsschutzprozesses abzuschätzen.

## 9. Was kostet eine Klage?

Anwaltskosten werden in der Regel nach dem **Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG)** abgerechnet. Die Höhe und den oft zu zahlenden Vorschuss können Sie mit meinem [Kosten-Nutzen-Rechner für Kündigungsschutzklagen](#) überschlagsweise ermitteln.

Alternativ besteht bei mir im Einzelfall die **erfolgsbasierte Abrechnung** – Sie zahlen nur einen geringen Sockelbetrag und den Rest nur bei Erfolg. Dazu muss definiert werden, was genau als Erfolg zählt – und das wiederum führt dazu, dass man sich selbst

erst einmal klar wird, was man mit einer Klage erreichen möchte.

In vielen Fällen übernimmt **eine Rechtsschutzversicherung** die kompletten Kosten der Beratung oder eines möglichen Verfahrens. Mein Büro klärt das gern vorab für Sie, Versicherungsnummer und -gesellschaft genügt.

## 10. Wie kann man mich erreichen?

Vereinbaren Sie jetzt Ihren Termin zur **kostenlosen Ersteinschätzung** per Video oder Telefon: [030/34060478](tel:03034060478) oder [termin@meier-bading.de](mailto:termin@meier-bading.de). Bitte geben Sie drei Terminwünsche an.

Persönliche Beratungstermine im Büro werden allerdings mit 250 € inkl. MwSt. berechnet, weil sie viel mehr Aufwand bedeuten als eine bloße überschlägige Ersteinschätzung.

