

Checkliste für die Abfindung nach Kündigung

Hinweise zur Abfindung bei Kündigung

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nur in Ausnahmefällen gesetzlich oder aufgrund von Tarifverträgen bzw. Sozialplänen. In den meisten Fällen entsteht eine Abfindung erst durch Verhandlungen – häufig im Rahmen einer Kündigungsschutzklage. Die Höhe der Abfindung orientiert sich grundsätzlich an den Erfolgsaussichten einer solchen Klage. Persönliche Befindlichkeiten spielen dabei keine Rolle; maßgeblich sind objektive Kriterien wie die Wirksamkeit der Kündigung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, mögliche Schutzrechte und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers. Als unverbindliche Orientierung dient oft die Formel von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, die je nach Einzelfall deutlich über- oder unterschritten werden kann. Mehrere rechtliche Angriffspunkte gegen die Kündigung können den Verhandlungsspielraum erhöhen. Abfindungen werden üblicherweise als Einmalzahlung vereinbart; steuerliche Aspekte – insbesondere die Fünftelregelung – sollten dabei stets berücksichtigt werden.

Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass die bereitgestellten Texte und Vorlagen lediglich als unverbindliche Orientierungshilfe dienen. Sie ersetzen keine rechtliche Beratung und können in einzelnen Fällen unvollständig, unzutreffend oder für Ihre konkrete Situation nicht geeignet sein. Für die Prüfung und Bewertung individueller Rechtsfragen sollte stets ein qualifizierter Rechtsanwalt oder eine andere hierzu befugte Stelle hinzugezogen werden.

Wir übernehmen keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit der Inhalte und haften nicht für Entscheidungen, die auf Grundlage der bereitgestellten Muster oder Hinweise getroffen werden. Ebenfalls weisen wir darauf hin, dass in vielen rechtlichen Angelegenheiten Fristen laufen können; eine Versäumung solcher Fristen kann zu erheblichen Nachteilen führen.

Nutzungsrecht:

Die auf dieser Website bereitgestellten Muster, Formulare und Texte sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung über den privaten Eigengebrauch hinaus – insbesondere Vervielfältigung, Weiterverarbeitung, Veröffentlichung oder Verbreitung – bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Rechteinhabers. Eine Nutzung zu kommerziellen oder sonstigen geschäftlichen Zwecken ist ohne ausdrückliche Erlaubnis nicht gestattet.

Rechteinhaber:

Rechto UG (haftungsbeschränkt), Golmsdorfer Straße 11, 07749 Jena

Wir prüfen Ihre Unterlagen kostenlos, bewerten Ihren Fall rechtlich und holen Ihnen die maximale Abfindung nach Kündigung – einfach, digital und ohne Kostenrisiko!

Checkliste für die Abfindung nach Kündigung

1. Kündigungsschreiben prüfen

Nach Erhalt der Kündigung sollten Sie zunächst das Schreiben selbst sorgfältig kontrollieren. Wichtig ist, welche Art der Kündigung ausgesprochen wurde, ob die Kündigungsfrist korrekt berechnet ist und ob – sofern im Betrieb ein Betriebsrat existiert – eine ordnungsgemäße Anhörung stattgefunden hat. Bei Unklarheiten empfiehlt sich eine direkte rechtliche Prüfung.

2. Frist für Kündigungsschutzklage beachten

Beachten Sie unbedingt die dreiwöchige Klagefrist. Nur innerhalb dieser Zeit können Sie eine Kündigungsschutzklage einreichen. Versäumen Sie diese Frist, besteht in den meisten Fällen kein Anspruch mehr auf eine Abfindung, da diese häufig im Rahmen des Klageverfahrens ausgehandelt wird.

3. Anspruchsgrundlage klären

Im nächsten Schritt sollte geprüft werden, ob ein Anspruch auf Abfindung bestehen könnte. Ein gesetzlicher Anspruch ist selten und ergibt sich meist nur aus § 1a KSchG bei betriebsbedingten Kündigungen mit einem entsprechenden Angebot. Ebenso können Sozialpläne oder Tarifverträge eine Abfindung vorsehen. In der Praxis entsteht eine Abfindung jedoch überwiegend durch Verhandlungen.

4. Höhe der möglichen Abfindung einschätzen

Die tatsächliche Abfindungshöhe hängt von vielen Faktoren ab. Häufig wird als Verhandlungsbasis ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr angesetzt. Entscheidend ist jedoch, wie angreifbar die Kündigung ist, wie lange Sie im Betrieb tätig waren, ob besondere Schutzrechte bestehen und wie Ihre soziale Situation aussieht. Auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers kann eine Rolle spielen.

5. Unterlagen vollständig sammeln

Bewahren Sie alle relevanten Dokumente sorgfältig auf: Arbeitsvertrag und Nachträge, Lohnabrechnungen, die Kündigung selbst sowie jeglichen Schriftverkehr mit Ihrem Arbeitgeber. Sollten besondere Schutzrechte bestehen, sollten entsprechende Nachweise bereitgehalten werden.

Wir prüfen Ihre Unterlagen kostenlos, bewerten Ihren Fall rechtlich und holen Ihnen die maximale Abfindung nach Kündigung – einfach, digital und ohne Kostenrisiko!

Checkliste zur richtigen Meldung von Reisemängeln

6. Weiterbeschäftigungs- oder Beendigungswunsch festlegen

Überlegen Sie frühzeitig, ob Sie eigentlich im Unternehmen bleiben möchten oder ob eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung das bevorzugte Ziel ist. Diese Grundsatzentscheidung bestimmt maßgeblich die weitere Verhandlungsstrategie.

7. Arbeitslosengeld und Sperrzeiten beachten

Zwar mindert eine Abfindung das Arbeitslosengeld grundsätzlich nicht, dennoch kann eine Sperrzeit eintreten, wenn Sie aktiv an der Vertragsbeendigung mitwirken – beispielsweise durch die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages. Daher sollten Sie Aufhebungsverträge nie ungeprüft unterschreiben.

8. Aufhebungsvertrag genau prüfen

Kommt ein Aufhebungsvertrag infrage, muss dieser sorgfältig auf seine Inhalte geprüft werden. Er sollte Regelungen zur Abfindung, zum Beendigungsdatum, zu einer möglichen Freistellung sowie zur Abgeltung von Urlaub und Überstunden enthalten. Auch die Note des Arbeitszeugnisses und mögliche Wettbewerbsverbote gehören zu den Punkten, die abgeklärt sein sollten.

9. Steuerliche Behandlung bedenken

Abfindungen unterliegen der Besteuerung. Oft kann jedoch die Fünftelregelung zu einer steuerlichen Begünstigung führen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Eine steuerliche Beratung kann hier hilfreich sein.

10. Professionelle Unterstützung einholen

Es ist häufig sinnvoll, frühzeitig rechtliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen, da eine fachkundige Vertretung die Chancen auf eine höhere Abfindung erheblich steigert und Sie vor nachteiligen Regelungen – insbesondere bei Aufhebungsverträgen – schützt. Sie können hierfür auch den Service von Rechts nutzen. Die Beauftragung erfolgt für Sie risikolos auf Erfolgsbasis, sodass Kosten nur dann entstehen, wenn tatsächlich ein finanzieller Vorteil erzielt wird.

Wir prüfen Ihre Unterlagen kostenlos, bewerten Ihren Fall rechtlich und holen Ihnen die maximale Abfindung nach Kündigung – einfach, digital und ohne Kostenrisiko!