

Abfindung – wer, wann und wie viel?

Wenn ich schon das Unternehmen verlasse, dann wenigstens mit einer guten Abfindung. Den Gedanken haben viele. Aber wer hat eigentlich einen Anspruch auf diese Einmalzahlung? Und wie hoch sollte diese sein? Wird eine Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?

Zu diesem Thema gibt es tausend Fragen. Frank Preidel ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und hilft mir dabei, die wichtigsten Fragen zu beantworten.

Was genau ist eine Abfindung?

„Eine Abfindung ist eine einmalige außerordentliche Zahlung. Ein Arbeitgeber kann diese dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlen. Sie dient quasi als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten“, erklärt Frank Preidel.

Wer hat Anspruch auf eine Abfindung? Muss man dazu eine bestimmte Zeit lang beschäftigt sein?

Die schlechte Nachricht vorweg: Es gibt keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Abfindungszahlungen können jedoch in **Sozialplänen, Tarifverträgen, Geschäftsführerverträgen oder Einzel-Arbeitsverträgen** geregelt sein. „Viele Firmen vereinbaren auch freiwillige Abfindungszahlungen in Form von **Abwicklungs- oder Aufhebungsverträgen** [Link auf <https://www.roland-rechtsschutz.de/blog/karriere-beruf/aufhebungsvertrag-darauf-sollte-man-achten/>]“, so der Anwalt.

Die einzige gesetzliche Regelung findet sich in § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, wenn der Arbeitgeber eine **betriebsbedingte Kündigung** ausspricht und dem Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist eine Entschädigungszahlung anbietet.

Ferner kann ein **Kündigungsschutzprozess** den Arbeitgeber dazu verleiten, freiwillig eine Abfindung zu zahlen. Dadurch kann er das finanzielle Risiko ausschließen, den Prozess zu verlieren.

Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise auch gerichtlich zur Zahlung einer Abfindung verurteilt werden. Das ist der Fall, wenn die **ausgesprochene Kündigung unwirksam** und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Die einzelnen Fälle möchte ich für dich noch einmal etwas genauer betrachten:

1. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

Wenn du von deiner Firma betriebsbedingt gekündigt wirst, hast du die Wahl zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung. Voraussetzung: Dein Arbeitgeber nennt im Kündigungsschreiben betriebsbedingte Gründe für die Kündigung. Betriebsbedingte Kündigungsgründe liegen meistens vor, wenn der Arbeitsplatz wegfällt und das Unternehmen keine andere Einsatzmöglichkeit für den Mitarbeiter hat.

Außerdem muss dein Chef dich darauf hinweisen, dass du die Abfindung beanspruchen kannst, wenn du die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Hier stellt sich für dich die Frage: Akzeptiere ich die Kündigung und nehme zumindest noch das Geld mit? Oder versuche ich um meinen Job zu kämpfen und reiche

Klage ein?

2. Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aber auch, wenn du eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhebst, bekommst du unter Umständen eine Abfindung. Die Klage musst du innerhalb von drei Wochen erheben, nachdem du die Kündigung von deinem Arbeitgeber erhalten hast. Damit du einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung hast, sollte das Arbeitsgericht folgendes feststellen:

- Die Kündigung war nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial ungerechtfertigt.
- Der Arbeitnehmer möchte das Arbeitsverhältnis auflösen, weil die Fortsetzung für ihn nicht zumutbar ist.
- Oder der Arbeitgeber möchte das Arbeitsverhältnis auflösen, weil aus betrieblichen Gründen eine weitere sinnvolle Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.

Aber was bedeutet „nicht zumutbar“ im zweiten Punkt? „Der Begriff der Unzumutbarkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Das heißt, die Tatsachengerichte entscheiden in jedem Fall neu, ob es dem Mitarbeiter zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Wichtig ist aber, dass die Gründe entweder in einem inneren Zusammenhang zu der vom Arbeitgeber erklärten sozialwidrigen Kündigung stehen oder im Laufe des Kündigungsrechtsstreits entstanden sind“, erklärt Frank Preidel.

Typischerweise handelt es sich dabei um folgende Gründe:

- Vom Arbeitgeber leichtfertig aufgestellte ehrverletzende Behauptungen über die Person oder das Verhalten des Arbeitnehmers: Das heißt, spricht dein Chef schlecht über dich, kann man von dir nicht erwarten, weiter für ihn zu arbeiten.
- Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses im Laufe des Kündigungsschutzrechtsstreits ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers: Verhärteten sich die Fronten im Laufe des Rechtsstreits, macht dies eine weitere Zusammenarbeit meist unmöglich.
- Umstände, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Falle einer Rückkehr in den Betrieb gegenüber den übrigen Mitarbeitern benachteiligen oder sonst unkorrekt behandeln wird: Das ist der Fall, wenn dich dein Chef nach dem Rechtsstreit voraussichtlich nicht fair behandeln wird.
- Tatsachen, die die Befürchtung nahe legen, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Wiederaufnahme seiner Tätigkeit durch seine Arbeitskollegen nicht ordnungsgemäß behandelt werden wird. In diesem Fall sind es die Kollegen, die dir das Leben wahrscheinlich nach deiner Rückkehr schwer machen werden.

Um das Arbeitsverhältnis aufzulösen, reicht es jedoch nicht aus, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich eine andere Arbeitsstelle gefunden hat.

3. Abfindung aus dem Tarifvertrag, Sozialplan oder einem Vergleich

Eine Abfindung kann darüber hinaus auch in einem Tarifvertrag, einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z.B. gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich) geregelt sein. „Die Mehrzahl aller Abfindungen vor Gericht werden im Rahmen eines Vergleichs vereinbart“, weiß Frank Preidel aus der Praxis.

Wie berechnet man die Höhe?

Die Höhe der Abfindung kannst du in der Regel frei verhandeln. Dazu Frank Preidel: „In der Rechtsprechung hat sich ein halbes bis volles Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr durchgesetzt. Die Höhe ist letztendlich auch abhängig vom Alter und der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers sowie seinen weiteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Und natürlich dem Verhandlungsgeschick und der Verhandlungslage der Parteien.“

Bei der Berechnung sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. Zu berücksichtigen sind neben dem Brutto-Monatsgehalt also alle Bestandteile des Arbeitsentgelts. Dazu zählen beispielsweise Zulagen, Tantiemen, Gratifikationen, Urlaubsgelder und Sachbezüge. Frank Preidel berichtet: „In der Praxis addieren wir meist das gesamte Jahresgehalt inklusive aller Zusatzzahlungen und teilen dies durch zwölf – so erhält man am einfachsten das durchschnittliche Monatsgehalt.“
- Maßgeblich ist bei dieser Berechnung die individuelle und nicht die betriebsübliche Arbeitszeit. Wer also in Teilzeit arbeitet, kann natürlich auch nur den Lohn für die normalerweise geleisteten Stunden verlangen.
- Bist du noch im Urlaub oder in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, krank, bleiben die entsprechenden Verdienstminderungen außer Acht.
- Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Ward ihr also ein Jahr und sieben Monate in einem Unternehmen, zählt dies als zwei Jahre.

Gibt es auch gesetzliche Vorgaben zur Abfindungshöhe?

Es gibt auch eine gesetzliche Regelung zur Abfindungshöhe. Wird das Arbeitsverhältnis durch Urteil des Gerichtes aufgelöst, kann gemäß §10 KSchG die Abfindung bis zu zwölf Monatsverdienste betragen. Es bestehen jedoch folgende Ausnahmen:

- Der Arbeitnehmer ist 50 Jahre oder älter und war mindestens 15 Jahre in dem Betrieb beschäftigt – dann kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdienste betragen.
- Der Mitarbeiter ist 55 Jahre oder älter und sein Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre – dann kann die Abfindung bis zu 18 Monatsverdienste betragen.
- Ein Anspruch auf eine erhöhte Abfindung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 65 Jahre oder älter ist.

Wird eine Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet? Habe ich nach einer Abfindung eine Sperre?

Die gute Nachricht zuerst: Die Abfindung hat im Regelfall keine Auswirkung auf die Zahlung eines Arbeitslosengelds.

Anders sieht es aus, wenn du einen Aufhebungsvertrag unterschreibst. In diesem Fall riskierst du deinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld. „Die Arbeitsgerichte rechtfertigen dies damit, dass der Mitarbeiter eine Mitschuld an seiner Arbeitslosigkeit trägt“, so der Anwalt. Wenn du allerdings nachweisen kannst, dass du einer betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen bist, dann hat der Aufhebungsvertrag keine Auswirkungen auf deine Arbeitslosengeld-Ansprüche. Um diesen Anspruch nicht zu gefährden, solltest du folgende Punkte beachten:

- Das Arbeitsverhältnis endet nicht vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
- Eine Abfindung beträgt ca. 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr.
- Der Aufhebungsvertrag wird sofort bzw. spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit gemeldet.

Umgekehrt ruht also dein Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn du deine Arbeit vor Ende der Kündigungsfrist über einen Aufhebungsvertrag beendest. Hast du nach Ende der ursprünglichen Kündigungsfrist noch keinen neuen Job, erhältst du ab diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld. Der Arbeitslosengeldanspruch ruht übrigens längstens ein Jahr.

Mit einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld musst du also nur rechnen, wenn du

- einen Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrag mit deiner Firma abschließt oder
- einer Verkürzung der Kündigungsfrist zustimmst.

Muss ich eine Abfindung versteuern? Was ist die Fünftelregelung?

Ja, Abfindungen sind einkommenssteuerpflichtig. In diesem Zusammenhang fällt oft der Begriff „Fünftelregelung“. Aber was genau heißt das? Frank Preidel weiß die Antwort: „Die Fünftelregelung ist insofern irreführend, als dass nicht nur ein Fünftel der Abfindung zu versteuern ist. Um ein Ansteigen des Steuersatzes zu beschränken, wird ein Fünftel der Abfindung zum versteuernden Jahreseinkommen des Arbeitnehmers hinzugerechnet und dann der entsprechende Steuerbetrag daraus berechnet. Als nächstes wird der Steuerbetrag aus dem übrigen zu versteuernden Einkommen ohne den Abfindungsbetrag ermittelt. Die sich daraus ergebende Differenz wird sodann mit fünf multipliziert und ergibt so die auf die Abfindung entfallende Steuer.“

Die Rechnung lautet also wie folgt:

zu versteuerndes Jahreseinkommen + 1/5 der Abfindung = Steuerbetrag A

zu versteuerndes Jahreseinkommen ohne Abfindung = Steuerbetrag oA

(Steuerbetrag A – Steuerbetrag oA) * 5 = auf die Abfindung entfallende Steuer

Ihr seht also, eine Abfindung kann eine ganz schön komplizierte Angelegenheit sein. Wir hoffen, dir mit unseren Antworten geholfen zu haben. Dann viel Erfolg beim Verhandeln!