

### 1. Was ist eine Abfindung?

Eine Abfindung ist eine einmalige außerordentliche Zahlung, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten erhält.

Auch Erwerbstätige, die zwar nicht als Arbeitnehmer, aber als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte anzusehen sind, können eine solche Abfindung erhalten. Das ist zum Beispiel bei Fremdgeschäftsführern einer GmbH häufig.

### 2. Haben Sie immer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung?

Im Allgemeinen haben Sie als Arbeitnehmer bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses **keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung**.

Viele Arbeitnehmer gehen zwar wie selbstverständlich davon aus, dass ihnen bei einer durch den Arbeitgeber ausgesprochen Kündigung eine Abfindung "zustehe". Dies ist jedoch nicht richtig. Einen grundsätzlichen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat der Arbeitnehmer nicht.

Ebenso unrichtig ist natürlich auch umgekehrt die Annahme von Arbeitgebern, eine Kündigung sei unvermeidlich mit der Pflicht zur Zahlung einer Abfindung verbunden.

### 3. Wann haben Sie ausnahmsweise einen Abfindungsanspruch?

Es gibt Ausnahmen, in denen Arbeitnehmer die Zahlung einer Abfindung rechtlich beanspruchen können.

Solche anspruchsbegründenden Abfindungsregelungen finden sich

- in Sozialplänen,
- in Tarifverträgen,
- in Geschäftsführerverträgen, oder auch
- in Einzelarbeitsverträgen.

Möglich ist natürlich auch, dass die Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine freiwillige vertragliche Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung abschließen, d.h.

- einen Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung oder
- einen Abwicklungsvertrag mit Abfindungsregelung.

Schließlich kann der Arbeitgeber zusammen mit einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung unter Verweis auf § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anbieten. Auch dies führt zum Entstehen eines Abfindungsanspruchs.

### 4. Welche Voraussetzungen hat der Anspruch auf Abfindung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)?

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern bei betriebsbedingten Kündigungen ein **gesetzlich näher ausgestaltetes Abfindungsangebot** zu machen.

In einem solchen Fall wird die Entscheidung des Arbeitnehmers, keine Kündigungsschutzklage zu erheben, "automatisch" mit einem Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr honoriert.

Der Anspruch auf eine Abfindung gemäß § 1a KSchG beträgt ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Bruchteile von Jahren von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr werden aufgerundet.

Der Abfindungsanspruch gemäß § 1a KSchG besteht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (fehlt auch nur eine, besteht der Anspruch nicht):

Der Arbeitgeber spricht eine betriebsbedingte Kündigung aus.

Der Arbeitgeber weist im Kündigungsschreiben ausdrücklich darauf hin, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und dass der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der dreiwöchigen Frist für eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung gemäß § 1a KSchG beanspruchen kann.

Der Arbeitnehmer erhebt bis zum Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage.

#### **5. Wann ist ein Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG für den Arbeitgeber sinnvoll und wann nicht?**

Arbeitgeber machen von dieser gesetzlichen Regelung selten Gebrauch. Das hat folgende Gründe:

Eine Abfindung von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr ist vielen Arbeitgebern zu hoch. Dies vor allem dann, wenn das Arbeitsverhältnis schon sehr lange bestanden hat und der Arbeitgeber gute Chancen hat, mit seiner Kündigung vor Gericht durchzukommen.

Die Zahlung einer Abfindung kann auch später noch vereinbart werden, auch wenn man nicht sofort mit der Kündigung bereits eine Abfindung anbietet.

Letztlich erheben viele gekündigte Arbeitnehmer ohne fachanwaltliche Beratung ohnehin keine Kündigungsschutzklage. In diesem Fall spart der Arbeitgeber sich eine Abfindungszahlung. Vor allem jüngere und gut qualifizierte Arbeitnehmer finden oft recht bald nach Ausspruch einer Kündigung einen neuen Job und haben keinerlei Interesse an einem langwierigen Kündigungsschutzprozess.

Ausnahmsweise ist es für Arbeitgeber sinnvoll, mit einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung gemäß § 1a KSchG anzubieten, insbesondere in folgenden Fällen:

Die Kündigung lässt sich vor Gericht nur schwer rechtfertigen, z.B. weil es Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gibt und/oder weil die Sozialauswahl angreifbar ist.

Der Arbeitnehmer ist erst einige Jahre lang beschäftigt, so dass eine Abfindung von einem halben Gehalt pro Jahr auf zwei oder drei Gehälter hinausläuft. Dann ist eine Abfindung gemäß § 1a KSchG leicht zu verschmerzen.

Der Arbeitgeber möchte aus prinzipiellen Gründen mit dem gekündigten Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutzprozess führen, z.B. weil er Diskussion im Betrieb befürchtet. Dann erhöht ein Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG den Druck auf den Arbeitnehmer, sich gegen eine Klage zu entscheiden, denn ob er vor Gericht eine höhere Abfindung aushandeln kann, ist ungewiss, und bei Verzicht auf die Klage ist ihm die Abfindung gemäß § 1a KSchG sicher.

#### **6. Müssen Sie als Arbeitnehmer das Angebot einer Abfindung gemäß § 1a KSchG annehmen?**

Als gekündigter Arbeitnehmer müssen Sie ein Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG nicht annehmen, sondern können Kündigungsschutzklage einreichen.

Ein solches Vorgehen kommt vor allem dann in Betracht, wenn das Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG, d.h. in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr, zu niedrig ist.

Das wiederum ist vor allem dann der Fall, wenn die Kündigung mit großer Wahrscheinlichkeit unwirksam ist, wenn das Arbeitsverhältnis nur einige Jahre lang bestanden hat und die finanzielle Lage des Unternehmens gut ist.

### **7. Garantiert eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung?**

Auch eine Kündigungsschutzklage verschafft gekündigten Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung.

Eine Kündigungsschutzklage ist auf die gerichtliche Feststellung gerichtet, dass die Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Hat die Klage Erfolg, ist das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet.

Bei guten Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage ist der Arbeitgeber aber oft dazu bereit, eine Abfindung zu zahlen, um das finanzielle Risiko auszuschließen, den Prozess zu verlieren.

Dieses Risiko besteht für ihn bei langer Verfahrensdauer im Wesentlichen darin, bei einem Sieg des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess den Lohn für den gesamten zurückliegenden Zeitraum zahlen zu müssen, während dem der Arbeitnehmer aufgrund der Kündigung nicht gearbeitet hat.

### **8. Wie kann Sie ein Rechtsanwalt bei dem Thema Abfindung unterstützen?**

Die Höhe einer Abfindung ist frei verhandelbar. Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht mit einer Spezialisierung für den Kündigungsschutz ist in der Lage die Wirksamkeit einer Kündigung und somit die Erfolgsaussichten eines Kündigungsschutzverfahrens zu prüfen. Aufgrund vieler Erfahrungswerte kann der Fachanwalt seinem Auftraggeber eine realistische Beurteilung der durch die Luft schwirrenden Zahlen zu ermöglichen.

Rechtliche Fehleinschätzungen können dazu führen, dass Abfindungen viel höher oder viel niedriger ausfallen, als sie bei einer korrekten juristischen Beurteilung ausgefallen wären.

Eine weitere wichtige Unterstützung durch einen Rechtsanwalt besteht in der Prüfung der **Angemessenheit und Vollständigkeit der gesamten Abfindungsvereinbarung**: Schließlich wird nicht nur die Abfindungshöhe vereinbart, sondern ein ganzer Aufhebungsvertrag, ein Abwicklungsvertrag oder ein gerichtlicher Vergleich.

Ferner berät Sie der Rechtsanwalt hinsichtlich der Möglichkeiten eine Sperrzeit zu umgehen. Auch fachgerechte Regelungen zum Thema Resturlaub und Freistellung stellen sich häufig.

Schließlich können Sie von einem Rechtsanwalt, den Sie bei Verhandlungen über eine Abfindung hinzuziehen, erwarten, dass er Ihnen die mit den Abfindungsdiskussionen verbundenen Belastungen abnimmt und Ihren Standpunkt unbefangener vertritt als Sie dies selbst "in eigener Sache" könnten.

### **9. Wie hoch ist eine Abfindung gewöhnlich?**

Bei gerichtlichen oder außergerichtlichen Verhandlungen über die Höhe der Abfindung orientiert man sich oft an der "Regelabfindung". Diese liegt bei einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Hat der Arbeitnehmer also z.B. nach zehn Jahren Beschäftigung zuletzt 2.000 € brutto monatlich verdient, so beläuft sich die Regelabfindung auf 10.000 €.

Je nach Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers, je nach Lage der Verhandlungssituation und je nach Verhandlungsgeschick kann die Abfindung aber auch (weit) darüber oder (weit) darunter liegen.

#### **10. Wann sind Unterschiede bei der Abfindung eine unzulässige Diskriminierung?**

Abfindungen werden - je nach der für Sie festgelegten Berechnungsformel - in unterschiedlicher Höhe bezahlt, wobei meistens das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten eine Rolle spielen. Aus Sicht derjenigen Arbeitnehmer, die weniger erhalten als ihre besser gestellten Arbeitskollegen, stellt sich daher die Frage, ob ihre Schlechterstellung erlaubt ist oder aber eine rechtlich unzulässige Diskriminierung darstellt, z.B. wegen ihres Alters, einer Behinderung oder wegen des Geschlechts. Zu diesen Streitfragen sind in den vergangenen Jahren viele Prozesse geführt worden.

Nähere Informationen zu der Frage, unter welchen Umständen die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Abfindungszahlung als unzulässige Diskriminierung und/oder als Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz anzusehen ist, finden Sie in dem Beitrag (Handbuch Arbeitsrecht: Abfindung und Diskriminierung).

#### **11. Ist eine Abfindung steuer- und sozialversicherungspflichtig?**

Eine Abfindung ist kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Arbeitsentgelt sind gemäß § 14 Abs.1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Eine Abfindung ist kein Arbeitsentgelt, weil sich die Abfindung nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nicht der Zeit des beendeten Beschäftigungsverhältnisses zuordnen lässt, da die Abfindung wegen des Wegfalls der künftigen Verdienstmöglichkeiten gezahlt wird.

Von einer Abfindung gehen daher keine Sozialabgaben ab, d.h. es werden keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abgezogen.

Eine Abfindung unterliegt allerdings der Besteuerung entsprechend den Regeln über den Lohnsteuerabzug. Sie ist jedoch steuerbegünstigt. Dies bedeutet, dass zunächst zwar der volle steuerliche Abzug vorgenommen wird. Im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs erhält man jedoch einen Teil der zuvor abgeführten Steuern zurück. Eine genaue Berechnung erfahren Sie bei einem Steuerberater.

#### **12. Vermindert eine Abfindung den Anspruch auf Arbeitslosengeld?**

Im Allgemeinen hat die Zahlung einer Abfindung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Eine Ausnahme von dieser Regel gilt allerdings dann, wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag oder einen Abwicklungsvertrag abgeschlossen haben. Dann riskieren Sie möglicherweise eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe.

Nachteilige Auswirkungen auf Ihren Arbeitslosengeldanspruch sind auch zu befürchten, wenn Sie als Arbeitnehmer in eine Verkürzung Ihrer Kündigungsfristen eingewilligt haben.

#### **13. Wann wird ein Abfindungsanspruch üblicherweise fällig?**

Oft werden Abfindungen viele Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Der Grund dafür liegt in langen Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber beachten muss. Treffen die

Arbeitsvertragsparteien dann keine speziellen Vereinbarungen über die zeitliche Vorverlagerung der Fälligkeit der Abfindungszahlung, ist der Abfindungsanspruch durch den - stets möglichen - Tod des Arbeitnehmers vor Ablauf der Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses gefährdet, da der Anspruch dann rechtlich erst gar nicht entsteht.