

Abfindung bei Kündigung: Teil 1 – Der versüßte Abschied

ARAG Experten zum geltenden Arbeitsrecht / Wer seinen Arbeitsplatz verliert, kann vielleicht durch eine Abfindung finanziell entschädigt werden. Eine Klage auf eine solche einmalige Geldleistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer ist jedoch weitgehend ausgeschlossen. Dennoch erklären sich Chefs häufig zur Zahlung einer Abfindung bereit, um eine schnelle Einigung mit dem ausscheidenden Mitarbeiter zu erzielen.

Sollte Ihnen im Falle einer Kündigung eine Abfindung gezahlt werden, wissen ARAG Experten, was noch zu beachten ist.

Wovon hängt die Höhe der Abfindung ab?

Grundsätzlich gilt: Die Höhe der Abfindung ist Verhandlungssache. Neben Ihrem Verhandlungsgeschick oder Ihres juristischen Vertreters ist sie von bestimmten Faktoren abhängig wie zum Beispiel:

- Rechtslage und Sachlage
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Verlauf des Gerichtsverfahrens (im Falle einer Kündigungsschutzklage): Je länger der Prozess, desto höher das Kostenrisiko des ehemaligen Chefs
- Interesse des Arbeitgebers an einer schnellen Neubesetzung des Arbeitsplatzes
- Auswirkungen des Job-Verlustes auf den Arbeitnehmer

Je höher Ihre Chancen sind, dass ein etwaiger Kündigungsschutzprozess zu Ihren Gunsten entschieden wird, desto höher ist in der Regel die erzielbare Abfindung. Bestehen dagegen eher geringe Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung, dürfte die angebotene Summe wohl niedriger ausfallen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die ordentliche Kündigung oder außerordentliche Kündigung keine inhaltlichen und formalen Fehler aufweist.

Mehr Verhandlungssicherheit durch Rechtsberatung

Manchmal bieten Arbeitgeber von sich aus eine Abfindung an. Auch ohne dass der gekündigte Mitarbeiter auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses klagt. Sie möchten eine Kündigungsschutzklage vermeiden – zum Beispiel, weil diese in erster Instanz auch für den Gewinner immer mit Kosten verbunden ist. Dann kann es durchaus die richtige Entscheidung sein, die Abfindung in der vorgeschlagenen Höhe zu akzeptieren. Sie sollten aber bedenken, dass eine Klage vor dem Arbeitsgericht Ihre Chancen auf eine höhere Abfindung möglicherweise steigert. Unser Ratschlag: Sichern Sie sich die Unterstützung eines Anwalts für Arbeitsrecht. Er kann beurteilen, welche Abfindungssumme in Ihrem Fall realistisch ist und für Sie mit Ihrem Arbeitgeber verhandeln.

Was ist die Regelabfindung?

Die Regelabfindung, die auch als Faustformel oder Daumenformel bezeichnet wird, ist eine Art Richtschnur zur Berechnung von Abfindungen. Sie basiert vor allem auf

- der Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehalts und
- der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers im Betrieb.

Die Regelabfindung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Sie dient vielmehr als Richtwert für Vergleichsverhandlungen. So kann die tatsächlich vereinbarte Abfindungssumme deutlich höher oder niedriger ausfallen. Ebenfalls wichtig zu wissen: Bundesweit werden verschiedene Formeln angewendet, die teilweise auch das Alter des Beschäftigten zugrunde legen. Nach der am

häufigsten genutzten Formel beträgt die Regelabfindung einen halben Bruttoverdienst je Beschäftigungsjahr.

Müssen Abfindungen versteuert werden?

Sie haben eine hohe Abfindung ausgehandelt? Das ist Grund zur Freude – allerdings auch für das Finanzamt! Denn 2006 wurde der Steuerfreibetrag für Abfindungen abgeschafft. Damit unterliegen sie in voller Höhe der Lohnsteuerpflicht. Es gibt aber auch gute Nachrichten: Als außerordentliche Einkünfte werden Abfindungen im Vergleich zum gewöhnlichen Arbeitsverdienst steuerlich besonders behandelt (§ 34 EStG). So lässt sich die Steuerlast durch die sogenannte Fünftelregelung (auch Fünftelungsmethode genannt) senken. Wie sie funktioniert? Einfacher als es vielleicht den Anschein hat: Zunächst errechnet man die Lohn- oder Einkommenssteuer für das reguläre Jahreseinkommen. Dann wird ein Fünftel der Abfindung zum Einkommen hinzuaddiert und wiederum die Einkommenssteuer ermittelt. Die Differenz zwischen den beiden Einkommenssteuersummen wird nun verfünffacht. Dieser Posten wird der Steuerlast hinzugerechnet, die sich ohne Abfindung ergeben würde. Insbesondere für Arbeitnehmer mit eher niedrigerem Einkommen zahlt sich die Fünftelregelung aus. Wer sowieso schon zu den Top-Verdienern zählt, profitiert dagegen weniger oder sogar gar nicht.

Abfindungen sind nicht sozialabgabenpflichtig

Für Sozialkassen sind bei Erhalt einer Abfindung keine zusätzlichen Abgaben zu entrichten. Weder für die Kranken- und Rentenversicherung noch für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Mindern Abfindungen das Arbeitslosengeld?

In der Regel nicht. Ganz gleich, wie hoch die Abfindung ist: Sie hat keine Auswirkungen auf Ihren Anspruch auf das Arbeitslosengeld (im Gegensatz zum Arbeitslosengeld II). Es gibt aber eine Ausnahme, die zur Anrechnung der Abfindung auf Ihr Arbeitslosengeld führen kann. Nämlich dann, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bei einem Abfindungsvergleich – etwa im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens – auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen – und dadurch die für Sie geltende Kündigungsfrist verkürzt wird. Das heißt jedoch nicht, dass Sie als Leistungsbezieher insgesamt weniger Geld von der Arbeitsagentur erhalten. So wie das bei einer Sperrzeit der Fall wäre. Die Zahlung der Bezüge setzt einfach zu einem späteren Zeitpunkt ein. Vorsicht ist aber bei Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen geboten. Diese zu unterschreiben kann sich nachteilig auf Ihre Ansprüche auf das Arbeitslosengeld auswirken. Unsere Empfehlung: Holen Sie sich unbedingt den Rat eines Fachanwalts für Arbeitsrecht ein, wenn Sie die Unterzeichnung solcher Dokumente in Erwägung ziehen sollten.