



Das müssen Sie zu Abfindungen wissen!

Um gleich zu Beginn mit einem Mythos aufzuräumen: Es gibt im deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich *keinen* Anspruch des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung verlangen zu dürfen!

Allerdings gibt es ein paar Ausnahmen. Wir stellen die für die Praxis wichtigen hier vor.

Wenn die Kündigung wackelt ...

Die mit Abstand häufigste Konstellation, bei der es zu einer Abfindungszahlung kommt, ist der gerichtliche Vergleich. Aber auch außergerichtlich können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Abfindung einigen.

Hintergrund ist immer das Interesse des Arbeitgebers, den Mitarbeiter möglichst ohne größere weitere Kosten loszuwerden. Auch eine Rolle spielt der Zeitaufwand: Mit einer Abfindungszahlung will sich der Arbeitgeber möglichst rasch vom Arbeitnehmer trennen.

Hat der Arbeitnehmer bereits gegen die Kündigung Klage eingereicht, dann kommt ein Weiteres hinzu: Wenn die Kündigung vor Gericht nicht hält, dann muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen. Und zwar selbst dann, wenn er den Arbeitnehmer freigestellt, dieser also gar nicht mehr gearbeitet hat. Zieht sich der Prozess zudem noch in die Länge, so summieren sich die Gehaltszahlungen Monat für Monat. Dieses Risiko kann der Arbeitgeber begrenzen, wenn er mit dem Arbeitnehmer eine Abfindung vereinbart und der Arbeitnehmer im Gegenzug die Wirksamkeit der Kündigung akzeptiert.

Die Höhe der Abfindung ist verhandelbar

Für die Höhe der Kündigung gilt: Je wackliger der Boden ist, auf

dem die Kündigung des Arbeitgebers steht, umso größeren Verhandlungsspielraum hat der Arbeitnehmer. Zwar gibt es eine „Formel“ für die Berechnung der Abfindung. Die ist aber weder gesetzlich festgeschrieben, noch ist sie in Stein gemeißelt. Also in jede Richtung verhandelbar!

Die Faustformel lautet: Pro Beschäftigungsjahr gibt es einen halben bis einen Bruttomonatslohn als Abfindung. Wer also 2.500 Euro brutto verdient, der wird sich bei sechs Beschäftigungsjahren bei 7.500 Euro bis 15.000 Euro einpendeln. Je nach der Verhandlungssituation und der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sind aber auch Abfindungen darüber hinaus und darunter möglich.

Seien Sie nicht zu knauserig

Bei der Bemessung der Abfindung kommt es auf viele Faktoren an. Bedenken Sie aber, dass der wirtschaftliche Schaden um ein vielfaches höher sein könnte als eine vielleicht üppig erscheinende Abfindung.

Beispiel: Nehmen wir an, das Arbeitsgericht kommt ein halbes Jahr nach dem Zeitpunkt der Entlassung zu dem Ergebnis, dass die Kündigung ungerechtfertigt war. Das bedeutet bei 2.500 Euro brutto eine Lohnnachzahlung von 15.000 Euro – zuzüglich der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsabgaben (ca. 20 Prozent des Gehalts), das macht 3.000 Euro. Nun müsste der Arbeitgeber erneut kündigen, es fallen mindestens drei Gehälter zzgl. Abgaben an, also 9.000 Euro. Insgesamt laufen 27.000 Euro auf. Angesichts dessen ist der Korridor für die Abfindung von 7.500 bis 15.000 Euro durchaus angemessen.

Darauf ist bei der Formulierung zu achten

Wenn Sie sich bereits außergerichtlich entschließen, dem Mitarbeiter einer Abfindung zu zahlen, dann hilft Ihnen unsere Musterklausel.

§ Musterklausel für einen Aufhebungsvertrag:

Die Parteien heben hiermit das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zur Vermeidung einer ansonsten unausweichlichen, vom Arbeitgeber auszusprechenden ordentlichen betriebsbedingten Kündigung einvernehmlich zum ... auf. Mit diesem Austrittsdatum ist die im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist gewahrt. Der Arbeitnehmer erhält als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eine Abfindung in Höhe von ... Euro (in Worten: ... Euro) brutto. Der Anspruch auf die Zahlung der Abfindung entsteht mit Abschluss dieser Vereinbarung und ist ab diesem Zeitpunkt vererblich. Die Abfindung ist fällig und zahlbar zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s. o.).

Üblicherweise wird die Abfindung brutto vereinbart. Sie als Arbeitgeber müssen sich nicht um Steuerfragen kümmern. Denn der Arbeitnehmer trägt die Steuerschuld. Wird insoweit nichts ausdrücklich vereinbart, so ist im Zweifel eine Bruttozahlung vereinbart.

Achten Sie darauf, dass Sie ein genaues Datum für die Fälligkeit aufnehmen. Es empfiehlt sich, als Fälligkeitszeitpunkt den Beendi-

! Mein Expertenrat

Abfindungen sind sozialversicherungsfrei. Allerdings ist Vorsicht geboten: Wenn Sie eine an sich vertraglich geschuldete Leistung als Abfindung deklarieren, dann müssen letztlich doch Sozialversicherungsabgaben bezahlt werden. Also unbedingt vermeiden!



Arbeitsrecht

gungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zu wählen.

Grundsätzlich ist der Anspruch auf eine Abfindung nicht vererblich. Es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart (so geschehen in der Musterklausel oben).

Turboprämie

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer vergleichsweise langen Kündigungsfrist noch einige Monate bei Ihnen beschäftigt ist, dann können Sie eine sogenannte Turboprämie vereinbaren. Sie können dann ein frühzeitigeres Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbaren und legen bei der Abfindung noch etwas oben drauf. Sie sparen dadurch für einige Monate Arbeitslohn und Sozialversicherungsabgaben. Mit diesem Geld können Sie dann den Turbo refinanzieren.

Keine Beratungspflicht

Arbeitnehmer müssen bei der Abfindung darauf achten, dass sich diese auf das Arbeitslosengeld I auswirken kann (Ruhen, Sperrzeiten). Arbeitgeber müssen dazu aber nicht weiter beraten, der Arbeitnehmer muss sich selbst erkundigen.

Gleiches gilt hinsichtlich der steuerlichen Privilegierung. Früher waren Abfindungen steuerlich begünstigt. Das ist heute nicht mehr so. Allerdings gibt es noch die sogenannte Fünftelregelung. Danach wird so gerechnet, als hätten der Arbeitnehmer über fünf Jahre verteilt jeweils ein Fünftel der Abfindungszahlung erhalten. Damit rutscht er bei der Steuerprogression weniger „nach oben“. Aber auch dazu müssen Sie als Arbeitgeber keine Beratung des Arbeitnehmers anbieten.

Sonderfall gruppenbezogene Abfindung

In der Regel wird es bei Ihnen um einzelfallbezogene Abfindungen gehen. Da dürfen Sie grds. zwischen den Arbeitnehmern Unterschiede machen, z. B. wegen des Alters.

Wenn es jedoch um Regelungen für eine ganze Gruppe von entlassenen Mitarbeitern geht, dann müssen Sie den Gleichheitsgrundsatz beachten. Eine Differenzierung nach dem Alter dürfte dann unzulässig sein. Eine Differenzierung nach der Betriebszugehörigkeit geht hingegen aber schon!

Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung

Wie bereits eingangs erläutert: Es gibt grundsätzlich keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch. Hier kommt aber eine Ausnahme: Wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, dann hat der Arbeitnehmer nach § 1a KSchG einen Anspruch auf eine Abfindung. Allerdings nur dann, wenn er auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Und wenn der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Nach § 23 KSchG gilt diese Regelung der Abfindung nicht für Betriebe mit zehn oder weniger Arbeitnehmern.

Die Höhe der Abfindung wird durch das Gesetz festgelegt: Sie beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.



Mein Expertenrat

Eigentlich handelt es sich hier gar nicht um eine Ausnahme. Denn auch hier können Sie als Arbeitgeber steuern, ob Sie diese Abfindung bezahlen wollen. Unterlassen Sie einfach die oben erläuterten Hinweise in der Kündigungserklärung – und schon verhindern Sie erst einmal die Pflicht zur Abfindungszahlung.

Abfindung bei Auflösungsurteil

Ein richtiger Anspruch auf Abfindung ergibt sich ausnahmsweise in folgender Konstellation (s. § 9 KSchG). Voraussetzung ist hier: Der Arbeitnehmer hat eine Kündigungsschutzklage erhoben. Der Streit über die Kündigung ist also bereits beim Arbeitsgericht. Wenn dieses nun feststellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zwar nicht aufgelöst ist, dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht zuzumuten ist, dann muss das Gericht das Arbeitsverhältnis letztlich doch auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilen. Allerdings muss der Arbeitnehmer dies überhaupt wollen, er muss dazu also einen Antrag stellen.

Die gleiche Entscheidung hat das Gericht zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das wollen und den dazu notwendigen Antrag stellen.

Grundsätzlich sind die Gerichte restriktiv z. B. bei der Beurteilung, ob die weitere Zusammenarbeit zumutbar ist.

Die Details zur Höhe der Abfindung stehen in § 10 KSchG.

Sonstige Abfindungsansprüche

In der Pflege selten sind Abfindungen, die aufgrund eines Sozialplans bezahlt werden müssen (s. §§ 111 ff. BetrVG). Oder wenn der Arbeitgeber bei einer geplanten Betriebsänderung den gesetzlich vorgesehenen Interessensausgleich torpediert (§ 113 BetrVG).