

Abfindungen

= „Entlassungsentschädigung“



„Mein Arbeitgeber will mir kündigen, welche Abfindungssumme muß mir der Arbeitgeber zahlen?“

So oder so ähnlich erreichen uns ständig Anfragen. Um es gleich zu sagen:

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Abfindungszahlung bei Kündigung gibt es nicht!

Die Formulierung im § 1a Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz, wonach die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr beträgt, begründet keinen Rechtsanspruch, sondern setzt ein Angebot des Arbeitgebers voraus. Macht der Arbeitgeber kein entsprechendes Angebot, so muß der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage mit dem Ziel einer Abfindung anstrengen.

Es gibt drei Situationen, in denen der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch zuerkennt:

◆ **Abfindung bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

= Wenn der Arbeitgeber gekündigt und der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage angestrengt hat und eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht mehr möglich ist, so kann das Arbeitsgericht durch Urteil (oder Vergleich) das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beenden. (§§ 9, 10 und 13 Kündigungsschutzgesetz)

◆ **Kollektivrechtliche Regelung**

= Wenn der Arbeitgeber wegen Betriebsänderung Kündigungen ausspricht und mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich einen Sozialplan vereinbart hat. (§ 112 Betriebsverfassungsgesetz)

◆ **Individualrechtl. Regelung**

= Wenn der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigt, so kann der Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kündigungsschutzklage dem Arbeitnehmer eine Abfindung anbieten.

Diese „Angebotsregelung mit Klageverzicht“ gilt seit dem 1. Januar 2004 und ist in § 1a, Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt.

Zahlung einer Abfindung

Die Zahlung einer Abfindung kann in einer Arbeitgeberkündigung oder im Aufhebungsvertrag vereinbart sein. In aller Regel wird dadurch eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht ausgeschlossen.

Wesen der Abfindung

Die Abfindung ist eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und die hierdurch eintretenden Nachteile. Sie ist sowohl vergangenheits- und zukunftsgerichtet. Die Abfindung ist also ein Verlustausgleich.

Höhe der Abfindung

Während das KSchG für die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestimmte Höchstgrenzen (durch BAG-Urteil) festsetzt, besteht für eine einvernehmliche Vereinbarung (Aufhebungsvertrag) keine Begrenzung. Die Abfindungssumme kann dabei zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt werden.

Sofern der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und eine Abfindung zur Vermeidung einer Klage anbietet, so beträgt die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. (§ 1a, Abs. 2 KSchG). Es steht dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer jedoch frei, andere Bezugsgrößen zu vereinbaren.

Unabhängig der arbeitsrechtlichen Situation sind beim Thema „Abfindung“ vor allem die sozialversicherungs-, steuer- und sozialrechtlichen Belange von großer Bedeutung.

Sozialversicherungsrecht

Das BAG (4 AZR 433/88 vom 09.11.88) hat entschieden, daß Abfindungen nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegen.

Steuerrecht

Bislang waren Abfindungen bis zu bestimmten Beträgen (abhängig vom Lebensalter des Arbeitnehmers und dessen Betriebszugehörigkeit) steuerfrei oder steuerermäßigt. Mit Wirkung vom 1. Januar 2006 entfällt die Steuerfreiheit. D.h. jeder Cent unterliegt ab sofort der Versteuerung.

Sozialrecht

Wird im Aufhebungsvertrag eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Nichteinhaltung gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Kündigungsfristen) vereinbart, so tritt in diesem Fall eine Sperrzeit in entsprechendem Umfang ein. D.h. das Arbeitslosengeld wird erst nach Ablauf von vorgenannten Kündigungsfristen gewährt.

Das Thema „Abfindung“ kann in Kurzform nur unzureichend abgehandelt werden. Wenn das Thema für Sie aktuell werden sollte, empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit Ihrer DHV-Geschäftsstelle zwecks gründlicher Beratung.

Grundsätzlich gilt:
Unterschreiben Sie erst einen Aufhebungsvertrag, wenn Sie diesen von Fachleuten haben beurteilen lassen. Ihre DHV-Geschäftsführer helfen Ihnen.

Achtung: Unsere Info-Blätter von Sep. 2003 und Januar 2004 sind damit ungültig