

Karriere

RECHT

Der goldene Handschlag

Die Zahlung einer Abfindung hat auch steuerliche, sozial- und arbeitsrechtliche Konsequenzen

VON STEPHAN J. BULTMANN

Wird ein Arbeitsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag beendet, stellt sich die Frage nach einer Abfindung. Arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Konsequenzen sind dabei zu berücksichtigen.

◆ ◆ ◆

Arbeitsrecht: Wurde das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht wirksam aufgelöst, etwa weil der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe für die Entlassung nicht hinreichend dargelegt hat oder es unterließ, eine Sozialauswahl durchzuführen, kann der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer angemessenen Abfindung beantragen. Die Höhe dieses goldenen Handschlages ist auf zwölf Monatsverdienste begrenzt. Ab dem 50. Lebensjahr und einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren steigt sie auf bis zu 15, ab dem 55. Lebensjahr und einer Beschäftigungsdauer von mindestens 20 Jahren auf einen Betrag von bis zu 18 Monatsgehältern.

Wird das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig aus verhaltensbedingten Gründen fristgemäß gekündigt, gelten andere Leitlinien. Gezahlt wird in der Regel ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung. Je nach Sozialfaktoren – dazu zählen die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter sowie die Anzahl unterhaltsberechtigter Personen – wird die Leitlinie im Einzelfall über- oder unterschritten. Wenn sich beide Parteien außergerichtlich einigen, werden oft Sätze vereinbart, die deutlich über dieser Faustregel liegen. Aus Arbeitgebersicht hat das den Vorteil, dass er Zeit und Kosten eines Kündigungsschutzprozesses spart, dadurch das so genannte Verzugslohnrisiko reduziert und keine prozessbedingten Rechtsanwaltsgebühren tragen muss. Der Arbeitnehmer erhält die höhere Abfindung – der Vorteil liegt auf der Hand.

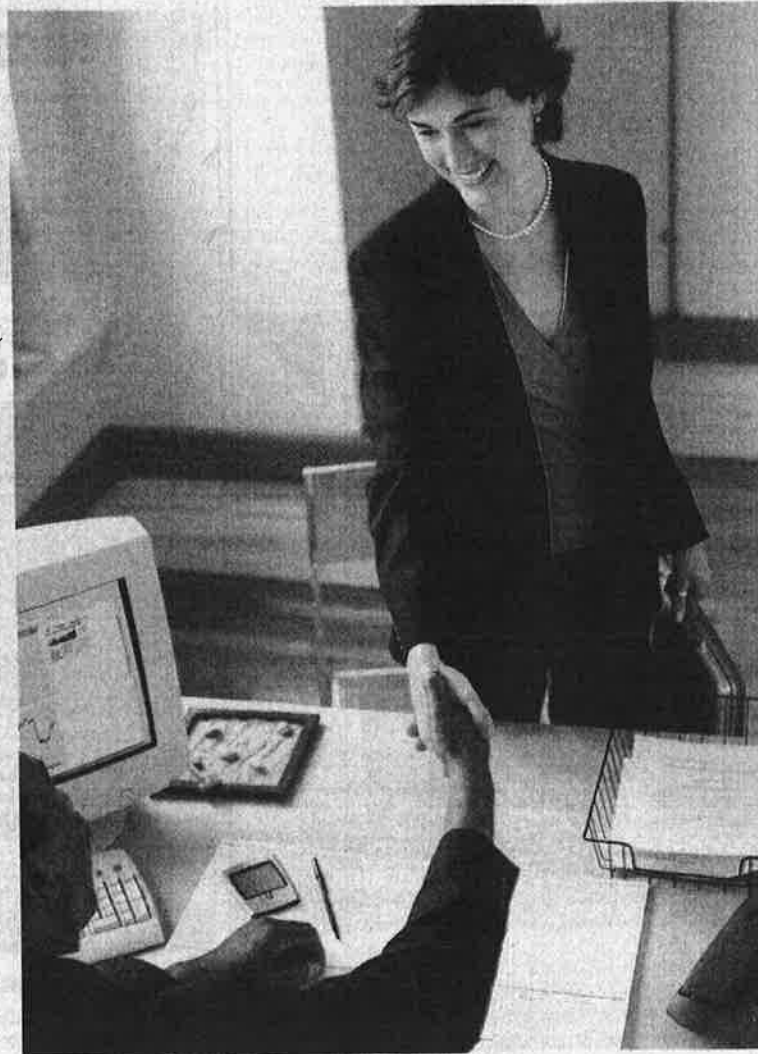
Steuerrecht: Die generelle Steuerbefreiung von Abfindungen ist längst passé. Es besteht nur noch eine eingeschränkte Privilegierung in Form des so genannten Fünftelungsverfahrens. Danach wird der Abfindungsbetrag durch fünf geteilt und zu dem Jahreseinkommen des Arbeitnehmers addiert. Die sich hieraus ergebende Steuerbelastung wird um den Steuerbetrag subtrahiert, der sich nur für das Jahreseinkommen ergeben würde. Der Differenzbetrag wird mit dem Faktor Fünf multipliziert, und der auf die Abfindung bezogene Steuerbetrag mit dem sich aus dem auf das Jahreseinkommen entfallenden Steuerbetrag addiert.

Daraus ergibt sich der für Jahreseinkommen und Abfindung zu zahlende Gesamtsteuerbetrag.

Sozialrecht: Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung hat auch sozialrechtliche Konsequenzen. Schließt ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen solchen Vertrag und führt er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbei, verhängt die Agentur für Arbeit für den Bezug des Arbeitslosengeldes (ALG I) eine Sperrfrist für zwölf Wochen. Sofern der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung vor Ablauf der Kündigungsfrist einvernehmlich beendet, ruht der Anspruch auf ALG I vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist geendet hätte. Mehrere Sperrzeiten werden addiert und können, wenn sie die Dauer von mindestens 21 Wochen ergeben, sogar zum Erlöschen des Anspruches auf das Arbeitslosengeld I führen.



Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner in der Kanzlei SNP in Charlottenburg. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind das Arbeits- und Gesellschaftsrecht.
www.snp-online.de



THINKSTOCKPHOTOS/CREATAS IMAGES

Schön, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich einvernehmlich trennen.