

Arbeitsverhältnisse können einseitig durch Kündigung – von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite – oder einvernehmlich durch Auflösungsvertrag beendet werden. Beides bedarf, um wirksam zu sein, der schriftlichen Form (§ 623 BGB).

Die Frage der Abfindung stellt sich bei der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor allem dann, wenn sie vom Arbeitgeber ausgeht und der Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes einen Ausgleich verlangt. Aber auch im Kündigungsschutzverfahren, das vom Arbeitnehmer spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Einreichung einer Kündigungsschutzklage eingeleitet werden muss, dreht sich der Streit oft um die Höhe der Abfindung. Dabei sind arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Konsequenzen zu berücksichtigen.

Mehr ab 50. Lebensjahr

Arbeitsrechtlich ist auf Folgendes zu achten: Stellt das Arbeitsgericht im Kündigungsprozess fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, zum Beispiel weil der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe nicht hinreichend dargelegt oder es unterlassen hat, eine Sozialauswahl durchzuführen (§ 1 Abs. 2 Alt. 3, Abs. 3 KSchG), und ist dem Arbeitnehmer gleichwohl die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, weil sich der Arbeitgeber im Prozess in herabsetzender Weise über den Arbeitnehmer geäußert hat und das Vertrauensverhältnis zerstört ist, dann kann der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer angemessenen Abfindung beantragen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Die

Der goldene Handschlag

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird vom Arbeitgeber häufig eine **Abfindung** gezahlt – mit unterschiedlichen rechtlichen Folgen.



Die **Abfindung** wird zwar gern als goldener Handschlag bezeichnet, aber oft gibt es wegen ihr auch Streit. FOTOS: SABINE RÜBENSAAT, CHRISTINE SCHINDLER

Höhe der Abfindung ist auf zwölf Monatsverdienste begrenzt. Ab dem 50. Lebensjahr und einer Beschäftigungsdauer von mindestens 15 Jahren steigt sie auf bis zu 15, ab dem 55. Lebensjahr und einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens 20 Jahren auf einen Betrag bis zu 18 Monatsgehältern (§ 10 Abs. 1 und 2 KSchG). „Monatsverdienst“ ist der Betrag aus Geld- und Sachbe-

zügen, den der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat.

Wie auf dem Basar

Wird das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig aus verhaltensbedingten Gründen fristgemäß gekündigt, zum Beispiel weil der Arbeitnehmer unpünktlich zur

Arbeit erscheint oder nicht die vertraglich vereinbarte Leistung erbringt, und stellt sich im Kündigungsschutzprozess heraus, dass beide Parteien das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen wollen, wird unter Beteiligung des Gerichts oftmals über die Höhe des „Abfindungsvergleichs“ verhandelt. Für Außenstehende mag das zuweilen Züge des „Feilschens auf dem arabischen Basar“ annehmen, aber es gibt doch gewisse Leitlinien, an denen sich die Gerichte orientieren, nämlich ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung (vgl. § 1 a Abs. 2 KSchG).

Je nach dem Risiko des Obsiegens oder Unterliegens im Kündigungsschutzprozess für die eine oder andere Seite und nach den Sozialfaktoren (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Anzahl unterhaltsberechtigter Personen, also Ehegatte und Kinder) wird die Leitlinie über- oder unterschritten.

Wenn sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite außergerichtlich auf eine Aufhebung des Arbeitsvertrags einigen, wird oftmals auch deutlich mehr vereinbart, als die „Faustregel“ von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung besagt. Aus Arbeitgebersicht kann das den Vorteil haben, dass er Zeit und Kosten eines länger dauernden Kündigungsschutzprozesses einspart, insbesondere das sogenannte Verzugslohnrisiko reduziert und keine – in der ersten Instanz vor den Arbeitsgerichten selbst zu tragenden – prozessbedingten Rechtsanwaltsgebühren und -auslagen tragen muss, auch dann, wenn er den Prozess gewinnen sollte (vgl. § 12 a Abs. 1 ArbGG). Der Vorteil einer höheren Abfindung für den Arbeitnehmer liegt auf der Hand.

Steuerlich besteht nur noch eine eingeschränkte Privilegie-

zung in Form des sogenannten Fünftelungsverfahrens. Die generelle Steuerbefreiung von Abfindungen ist längst passé: Danach wird der Abfindungsbetrag durch fünf geteilt und zu dem Jahreseinkommen des Arbeitnehmers hinzuaddiert.

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, der auf die Abfindung bezogene Steuerbetrag wird mit dem auf das Jahreseinkommen entfallenden Steuerbetrag addiert und ergibt den für Jahreseinkommen und Abfindung an das Finanzamt zu entrichtenden Gesamtsteuerbetrag. Die Einzelheiten sind sehr kompliziert. Die steuerliche Entlastung des Fünftelungsverfahrens ist relativ begrenzt: Wenn ein Arbeitnehmer ein Jahreseinkommen von

30 000 € hat und eine Abfindung von 30 000 € für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhält, beläuft sich die steuerliche Entlastung auf knapp 1 600 € im Verhältnis zur Versteuerung eines Gesamtbetrags von 60 000 € (30 000 € Jahreseinkommen + 30 000 € Abfindung), bei einem Jahreseinkommen von 80 000 € und einer Abfindung von 50 000 € wären es rund 1 700 €.

Sozialrechtliche Konsequenzen

Beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung sollte der Arbeitnehmer wissen, dass dies auch sozialrechtliche Konsequenzen haben kann. Schließt er mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag und führt er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbei, verhängt die Arbeitsagentur eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld (Alg I) für zwölf Wochen (§ 144 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III). Sofern der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung (Entlassungsentschädigung) vor Ablauf der Kündigungsfrist einvernehmlich beendet, ruht der Anspruch auf Alg I von dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt des Ablaufs des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist geendet hätte (§ 143 a Abs. 1 Satz 1 SGB III). Mehrere Sperrzeiten werden addiert und können, wenn sie die Dauer von mindestens 21 Wochen ergeben, zum Erlöschen des Alg I-Anspruchs führen (§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

STEPHAN J. BULTMANN,
RA UND PARTNER BEI SNP BERLIN
ARBEITS- UND GESELLSCHAFTSRECHT
WWW.SNP-ONLINE.DE

Fünftelregelung

Außerordentliche Einkünfte wie Veräußerungsgewinne, Entlassungsentschädigungen und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten sind bei der Einkommensteuer mit der sogenannten Fünftelregelung begünstigt (§ 34 EStG). Regelmäßig handelt es sich hierbei um Einkünfte, die über mehrere Jahre erwirtschaftet wurden, aber nur in einem Jahr besteuert werden. Das ist zum Beispiel bei einer Abfindung der Fall. Durch die Steuerprogression käme es ohne Begünstigung zu einer außergewöhnlich hohen Steuerbelastung. Ziel der Fünftelregelung ist es, hierfür einen Ausgleich zu schaffen.