Abfindungen

**1. Allgemeines**

Eine Abfindung ist eine einmalige außerordentliche Zahlung, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhält. Zudem kann die Zahlung einer Abfindung für Arbeitnehmer ein Anreiz sein, in die einverständliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einzuwilligen. Ein Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers kann sich aber nicht nur aus einer außergerichtlichen Abfindungsvereinbarung ergeben, sondern auch im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreit bei Abschluss eines Abfindungsvergleichs und gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG), sofern der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen kündigt, der Arbeitnehmer innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitgeber in der Kündigung einen Hinweis auf das Entstehen der gesetzlichen Abfindung unter dieser Bedingung erteilt hat. Im Allgemeinen haben Arbeitnehmer bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung.

**2. Höhe der Abfindung**

Höchstgrenzen für eine Abfindung sieht nur § 10 KSchG für die durch gerichtliches Urteil zu bestimmende Abfindung vor.

In allen anderen Fällen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Wahl der Abfindungshöhe frei. Üblicherweise wird die Höhe der Abfindung danach bemessen, wie lange das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien bestanden hat. Die Abfindung beträgt dabei für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit zwischen 50 % und 100 % eines Bruttomonatsverdienstes des Arbeitnehmers.

Je länger ein Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt war und je älter er ist, desto höher wird regelmäßig der vereinbarte Abfindungsbetrag pro Jahr sein.

Für den oben dargestellten Fall eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG bestimmt § 1a Abs.2 KSchG jedoch, dass die Höhe der Abfindung genau 0,5 Monatsverdienste für jedes volle Beschäftigungsjahr beträgt. Zeiträume von mehr als sechs Monaten sind dabei auf ein volles Jahr aufzurunden.

Als Monatsverdienst gilt gem. § 10 Abs. 3 KSchG, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld- und Sachbezügen zusteht.

**3. Sozialabgaben und Besteuerung**

Eine Abfindung ist kein Arbeitsentgelt, da sich die Abfindung nicht der Zeit des beendeten Beschäftigungsverhältnisses zuordnen lässt, sondern die Abfindung wird wegen des Wegfalls der künftigen Verdienstmöglichkeiten gezahlt.

Von einer Abfindung gehen daher keine Sozialabgaben ab, d. h. es werden keine Beiträge zu Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eingehalten.

Eine Abfindung unterliegt allerdings der Besteuerung nach den Regeln über den Lohnsteuerabzug.

Aber was viele nicht wissen: Auch, wenn die Abfindungszahlung zu einer Zusammenballung von Einkünften kommt, dann können diese außerordentlichen Einkünfte auch weiterhin im Rahmen der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden – und zwar nach § 24 i. V. m. § 34 EStG. Einzelheiten hierzu sollten vor Vereinbarung einer Abfindung gegebenenfalls bei einem Steuerberater nachgefragt werden.

**4. Verminderung des Anspruches auf Arbeitslosengeld**

Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen trennen und aus diesem Grund der Arbeitnehmer eine Abfindung erhält, muss keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld befürchten. Allerding gibt es hierbei eine Bedingung: Durch die Vereinbarung darf die ordentliche Kündigungsfrist nicht verkürzt werden. Hintergrund hierbei, der Arbeitnehmer soll nicht doppelt Geld bekommen. Arbeitslosengeld wird nämlich dann nicht benötigt, wenn trotz Arbeitslosigkeit kein Verdienstausfall eintritt.

Wird die ordentliche Kündigungsfrist beim Aufhebungsvertrag eingehalten, erhält der Arbeitnehmer ohne Anrechnung der Abfindung volles Arbeitslosengeld. Das Arbeitsverhältnis darf also nicht früher enden, als es durch eine ordentliche Kündigung hätte beendet werden können.

Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet und die Kündigungsfrist nicht eingehalten, droht dem Arbeitnehmer eine Sperrzeit. Zudem ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der ursprünglichen Kündigungsfrist nach § 158 SGB III. In diesen Fällen gehen die Arbeitsagenturen davon aus, dass die Abfindung ein finanzieller Ausgleich für die verkürzte Kündigungsfrist ist und lassen den Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhen. Das bedeutet, dass der Beginn der Zahlung des Arbeitslosengeldes in die Zukunft verschoben wird. Der Anspruch auf das volle Arbeitslosengeld bleibt aber grundsätzlich erhalten.

Wie lange der Arbeitnehmer kein Arbeitslosengeld bekommt, richtet sich nach der Höhe der Abfindung, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Dauer der Kündigungsfrist.