

Abfindung bei Kündigung - Ein Überblick

28.02.2020, 13:08 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwalt Tobias Ziegler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf*



Rechtsanwalt Tobias Ziegler, Düsseldorf

Wer die Kündigung des Arbeitsvertrages erhält, hofft meist auf eine Abfindung durch den Arbeitgeber. Ob und in welcher Höhe eine Abfindung verlangt werden kann, ist von Fall zu Fall unterschiedlich.

Hier finden Sie die wichtige Informationen über Voraussetzungen und Höhe einer Abfindung, zu leistende Steuern und mögliche Konflikte mit dem Arbeitslosengeld.

1. Wann erhält man eine Abfindung bei Kündigung?
2. Welche Höhe hat eine Abfindung nach einer Kündigung?
3. Reduziert eine Abfindung das Arbeitslosengeld?
4. Welche Steuern und Abgaben fallen an?
5. Fazit

1. Wann erhält man eine Abfindung bei Kündigung?

Nach der rechtlichen Ausgangslage kann der Arbeitnehmer nicht automatisch eine Abfindung verlangen, wenn der

Arbeitgeber kündigt. Die Praxis zeigt jedoch, dass die meisten Kündigungen mit einer Abfindung enden. Dazu kommt es insbesondere in diesen Situationen:

a. Abfindungsangebot nach betriebsbedingter Kündigung

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Abfindung anbieten, um ihn von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage abzuhalten. Bei betriebsbedingten Kündigungen sieht § 1a KSchG dann einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung vor.

Voraussetzung ist zunächst, dass der Arbeitgeber

- im Kündigungsschreiben angibt, dass die Kündigung aus betrieblichen Gründen erfolgt und
- ausdrücklich eine Abfindung anbietet.

Ein Beispiel für eine betriebsbedingte Kündigung ist die wirtschaftliche Anpassung des Betriebs, vor allem Verkleinerungen und Outsourcing (die Verlagerung von Arbeitsschritten zu externen Unternehmen).

Der Arbeitnehmer darf keine Kündigungsschutzklage erheben, wenn er die Abfindung wie angeboten erhalten möchte. Um zu entscheiden, ob er gegen die Kündigung klagt oder die Abfindung annimmt, hat er drei Wochen Zeit. Die Frist beginnt mit dem Zugang der schriftlichen Kündigung. Erhebt er bis zum Ablauf der Frist keine Klage, kann er die Abfindung verlangen. Die Kündigung ist dann endgültig wirksam.

Die Höhe der Abfindung ist in diesem Fall gesetzlich festgelegt. § 1a KSchG gewährt dem Arbeitnehmer ein halbes Bruttomonatsgehalt für jedes Jahr, das er im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt war.

Hier eine beispielhafte Rechnung: Der Arbeitnehmer hat 12 Jahre im Betrieb des Arbeitgebers gearbeitet. Er kann (wenn die oben genannten Voraussetzungen vorliegen) nach der Kündigung 6 Bruttomonatsgehälter als Abfindung erhalten.

b. Abfindung durch gerichtlichen Vergleich

Eine Kündigungsschutzklage wird erhoben, um die Rechtswidrigkeit der Kündigung feststellen zu lassen. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. In diesem Fall kommt also eine Abfindung nicht in Betracht.

Es kann aber passieren, dass der Arbeitgeber während des Prozesses freiwillig eine Abfindung anbietet. Damit soll der Arbeitnehmer dazu bewegt werden, seine Klage zurückzuziehen. Besonders häufig passiert das, wenn es vor Gericht gut für den Arbeitnehmer aussieht und der Arbeitgeber der Gefahr entgehen will, das Verfahren zu verlieren. Außerdem mag der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung geneigt sein, um einen langwierigen und teuren Prozess abzukürzen.

Eine Gelegenheit, die Abfindung auszuhandeln, ist der sogenannte Güetermin. Dieser Termin wird vom Gericht frühzeitig angesetzt, um eine gütliche Beilegung des Verfahrens zu bewirken. Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht mit Verhandlungsgeschick kann beim Güetermin das Beste für den Arbeitnehmer herausholen.

c. Abfindung wegen Unzumutbarkeit

Ein Anspruch auf Abfindung kommt außerdem in Betracht, wenn

- die Kündigung vom Gericht für unwirksam erklärt wird und
- für den Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist (§ 9 KSchG).

Das Gericht darf in diesen Fällen höchstens 12 Monatsgehälter als Abfindung zusprechen. Bei Arbeitnehmern über 50 Jahren ist die Grenze höher. Im Übrigen ist das Gericht bei der Bestimmung des Betrages frei.

Ob das Weiterarbeiten dem Arbeitnehmer unzumutbar ist, hängt von den Umständen im Einzelfall ab. Hierzu gibt das Gesetz keine festen Regeln vor. Das Gericht kann bei dieser Erwägung auch das Verhalten der Parteien im Prozess mit einbeziehen.

Unzumutbarkeit liegt zum Beispiel nahe, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb „herausgemobbt“ werden sollte.

Keine Unzumutbarkeit liegt normalerweise in folgenden Fällen vor:

- Es liegt ein an sich ausreichender Kündigungsgrund vor, den der Arbeitnehmer selbst vorwerfbar herbeigeführt hat.
- Der Arbeitnehmer hat während des Prozesses eine neue Anstellung gefunden und will deshalb nicht an seinen alten Arbeitsplatz zurück.

d. Abfindung in Tarifverträgen

Tarifverträge werden zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und Gewerkschaften andererseits ausgehandelt. Auch sie enthalten gelegentlich Regelungen über eine Abfindung. In vielen Fällen sind diese Regeln dann auch auf gewerkschaftslose Arbeitnehmer anwendbar.

e. Abfindung aus einem Sozialplan

In einem Sozialplan wird von Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt, auf welche Weise Nachteile einer Betriebsänderung für Arbeitnehmer abgefangen werden sollen (z.B. Verlagerung der Produktion, Verkleinerung des Betriebs). Meistens enthält der Sozialplan auch Regelungen über die Abfindung. Diese steht den Mitarbeitern im Falle der Kündigung mindestens zu.

Die Höhe der Abfindung kann allerdings häufig individuell nachverhandelt werden. Arbeitnehmer können so in vielen Fällen höhere Abfindungsbeträge erzielen.

f. Abfindung im Arbeitsvertrag

Selten, aber denkbar, ist die Vereinbarung einer Abfindung im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In diesem Fall wird schon am Anfang des Arbeitsverhältnisses vertraglich festgehalten, unter welchen Umständen und in welcher Höhe eine Abfindung fällig wird.

g. Abfindung bei einem Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag liegt vor, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich vertraglich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen. Im Unterschied zur Kündigung ist also das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich. In den meisten Fällen umfasst der Aufhebungsvertrag auch eine Abfindung. Die Höhe der Abfindung kann dabei von den Parteien frei vereinbart werden.

2. Welche Höhe hat eine Abfindung nach einer Kündigung?

Wie oben angesprochen, kann die Abfindung je nach den Umständen des Einzelfalls unterschiedlich hoch ausfallen.

In vielen Fällen gibt es keinerlei Vorgaben. Dann hängt die Höhe vom Verhandlungsgeschick der Parteien bzw. ihrer Anwälte ab. Entscheidend bei der Verhandlung sind oftmals die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage, also das Prozessrisiko. Das bedeutet, dass die Abfindung in der Regel höher ausfällt, wenn der Arbeitgeber einen Prozess wahrscheinlicher verlieren als gewinnen würde.

Auch in Fällen, in denen die Höhe frei ausgehandelt werden kann, dient die Formel des § 1a KSchG als Orientierungshilfe:

Höhe der Abfindung = 0,5 Bruttomonatsgehälter x Anzahl der Beschäftigungsjahre

Nochmals: Dabei handelt es sich nur um eine grobe Orientierung. In vielen Fällen sind weit höhere, teils auch niedrigere Beträge zu erwarten. In jedem Fall sollte das Abfindungsangebot des Arbeitgebers nicht einfach hingenommen werden. Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht berät darüber, ob sich eine Nachverhandlung lohnt.

3. Reduziert eine Abfindung das Arbeitslosengeld?

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I), wenn er seine Arbeit verliert und vorher lange genug Beiträge an die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat.

In manchen Fällen werden allerdings Sperrzeiten verhängt. Dann erhält der Arbeitnehmer in der Regel für eine Zeit von 12 Wochen kein ALG I.

Ein klassisches Beispiel sind verhaltensbedingte Kündigungen. Hier werden fast immer Sperrzeiten ausgesprochen. Davon ist ebenso auszugehen, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer eine Abfindung erhält oder nicht.

Gegen die Anordnung der Sperrzeit kann Widerspruch eingelegt werden. Da auch die Rechtmäßigkeit einer Sperrfrist stark vom Einzelfall abhängt, lohnt sich dieser Schritt in einigen Fällen.

Übrigens wird die Sperrzeit voll auf die Bezugsdauer angerechnet.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der eigentlich 12 Monate ALG I beziehen könnte, erhält nach Anordnung einer Sperrzeit von 12 Wochen nur für die Dauer von 12 Monaten abzüglich 12 Wochen ALG I.

Die Abfindung reduziert das ALG I in aller Regel nicht. Dazu kommt es nur, wenn sich Arbeitgeber und -nehmer darauf einigen, dass sie das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden möchten. Der Arbeitnehmer erhält dann bis zum Ablauf der Kündigungsfrist kein ALG I.

4. Welche Steuern und Abgaben fallen an?

Für die Abfindung muss der Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Das bedeutet, dass bei der Abfindung keine Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherungsbeiträge anfallen.

Die Abfindung ist allerdings zu versteuern.

Weil mit der Abfindung ein hoher Betrag auf einmal ausgezahlt wird, wäre die Steuerbelastung für den Arbeitnehmer sehr hoch. Das Steuerrecht gewährt hier jedoch eine Erleichterung: Durch die sogenannte Fünftelregelung kann der Abfindungsbetrag so behandelt werden, als wäre er über fünf Jahre verteilt ausgezahlt worden, anstatt auf einmal. So ist der Abfindungsbetrag in aller Regel mit einem geringeren Steuersatz zu besteuern.

5. Fazit

- Viele Kündigungen enden mit einer Abfindung.
- Meistens hängt die Höhe der Abfindung vom Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers und seines Rechtsanwalts ab.
- Als grobe Orientierungshilfe gilt: $0,5 \text{ Bruttomonatsgehälter} \times \text{Beschäftigungsjahre} = \text{Höhe der Abfindung}$.
- Auf die Abfindung fallen Steuern an. Die Fünftelregelung erlaubt eine Reduzierung der Steuerlast.
- In manchen Fällen muss der Arbeitnehmer mit Sperrzeiten beim ALG I rechnen. Die Abfindung reduziert das ALG nur, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird.

Portrait

Rechtsanwalt Tobias Ziegler, Jahrgang 1967, ist Rechtsanwalt seit 1997 und Fachanwalt für Arbeitsrecht seit 2002. Im Jahr 2001 gründete er in Düsseldorf seine eigene Kanzlei.

Aufgrund der Spezialisierung im Arbeitsrecht vertritt die Kanzlei Arbeitnehmer und Arbeitgeber in allen Fragen rund um das Arbeitsrecht.

Hierzu gehören neben der Vertragsgestaltung bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen auch die Vertretung bei Rechtsproblemen im laufenden Arbeitsalltag sowie die Beratung und Vertretung bei Streitigkeiten über die Beendigung von Verträgen. Bei Letzterem bilden Kündigungsschutzklagen bzw. deren Vermeidung eine zentrale Rolle der anwaltlichen Tätigkeit.

Als Fachanwalt für Arbeitsrecht musste Rechtsanwalt Tobias Ziegler eine besondere Prüfung bestehen und nachweisen, dass er über besondere theoretische Kenntnisse und besondere praktische Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügt.

Auf der Homepage finden Sie täglich aktualisierte Übersichten zu arbeitsrechtlichen Entscheidungen sowie News aus den Bereichen Justiz und Recht.

Für weitere Informationen ist die Kanzlei im Internet zu finden über die Homepage: <http://www.anwalt-ziegler.de>

News-ID: 1078553 • Views: 1335 (Stand: 12.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1078553/Abfindung-bei-Kuendigung-Ein-Ueberblick.html>