

PraxisWISSEN

Abfindung bei Kündigung

- > Welche Voraussetzungen müssen vorliegen?
- > Formulierungsvorschlag
- > Wie hoch ist der Abfindungsanspruch?
- > Ist ein derartiger Hinweis auf einen Abfindungsanspruch überhaupt sinnvoll?
- > Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Abfindungszahlung

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Claudia Lindemann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-122
Fax 089 55118-118
E-Mail lindemann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 01/2024

Vorbemerkung

Im deutschen Arbeitsrecht besteht grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers* auf Zahlung einer Abfindung. Wehrt sich der Arbeitnehmer gerichtlich gegen eine Kündigung, kann er nur gegen deren Wirksamkeit und somit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgehen.

Grund dafür, dass es im Rahmen arbeitsgerichtlicher Kündigungsverfahren dennoch oftmals zu Abfindungszahlungen kommt, sind die hohen Hürden für eine wirksame Kündigung und die hieraus für den Arbeitgeber* resultierenden Prozessrisiken. Zur Zahlung einer Abfindung kommt es in diesen Fällen grundsätzlich dann, wenn ein zum Zwecke einer einvernehmlichen Erledigung geschlossener Vergleich dies vorsieht.

Ein gesetzlicher Anspruch besteht lediglich nach § 1 a KSchG unter bestimmten Voraussetzungen bei betriebsbedingter Kündigung.

1. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen?

Ein Arbeitnehmer kann die gesetzliche Abfindung dann beanspruchen, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen vorliegen:

- a) Vorliegen einer schriftlichen Kündigung.

* Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

- b) Der Arbeitgeber stützt die Kündigung im schriftlichen Kündigungsschreiben auf dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz.
- c) Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben darauf hin, dass ein derartiger Anspruch nur dann besteht, wenn er die Klagefrist des § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (drei Wochen nach Zugang der Klage) verstreichen lässt, also keine Klage auf Feststellung innerhalb dieser Frist erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Der gesetzliche Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn eine oder mehrere der vorgenannten Voraussetzungen nicht vorliegen. So besteht ein Abfindungsanspruch insbesondere dann nicht, wenn es sich um eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung handelt oder aber der Arbeitnehmer (trotz Vorliegen einer betriebsbedingten Kündigung) fristgerecht Kündigungsschutzklage erhebt. Freilich können sich die Arbeitsvertragsparteien dann immer noch auf die Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes einigen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers hierauf besteht dann allerdings nicht.

2. Formulierungsvorschlag

Zur Formulierung könnte folgender Text verwendet werden:

„Die Kündigung erfolgt wegen dringender betrieblicher Erfordernisse. Sie können eine Abfindung gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz nur beanspruchen, wenn Sie nicht innerhalb der Frist des § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (drei Wochen nach Zugang der Kündigung) Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.“

3. Wie hoch ist der Abfindungsanspruch?

Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten bereits auf ein volles Jahr aufzurunden.

Als Monatsverdienst gilt gemäß § 10 Abs. 3 in Verbindung mit § 1 a Abs. 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld- und Sachbezügen zusteht. Ein Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 KSchG in der gesetzlichen Höhe des § 1a Abs. 2 KSchG entsteht auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer informatorisch im Kündigungsschreiben einen niedrigeren Abfindungsbetrag genannt hat (BAG, 19.06.2007, 1 AZR 340/06), sich aber im Kündigungsschreiben auf § 1a KSchG bezieht.

Andere Abfindungsvereinbarungen sind trotzdem möglich. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, Hinweise nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG zu unterlassen, und dem Arbeitnehmer stattdessen einen beliebigen Betrag als Abfindung in Aussicht zu stellen, falls er eine Klage gegen die ausgesprochene Kündigung nicht erhebt.

4. Ist ein derartiger Hinweis auf einen Abfindungsanspruch überhaupt sinnvoll?

Diese Frage kann nicht pauschal für alle Fallkonstellationen beantwortet werden. Grundsätzlich sollte allerdings Folgendes überlegt werden:

- a) Der Hinweis des Arbeitgebers auf den Abfindungsanspruch bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen (siehe oben 1) führt nicht automatisch dazu, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung und damit ohne Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens beendet wird. Vielmehr hat es der Arbeitnehmer in der Hand, darüber zu entscheiden, ob er die Abfindung beanspruchen oder gleichwohl Kündigungsschutzklage erheben will. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, besteht der gesetzliche Anspruch nicht mehr. Unter Umständen kann der Arbeitgeber allerdings bei geringen Prozessaussichten gleichwohl „gezwungen sein“, einen Abfindungsvergleich zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Arbeitnehmer abzuschließen.
- b) Die bisherige Praxis zeigt, dass nicht jeder Arbeitnehmer gegen eine betriebsbedingte Kündigung vorgeht. In diesen Fällen waren deshalb in der Vergangenheit keine Abfindungen zu bezahlen. Erfolgt nunmehr ein Hinweis des Arbeitgebers auf einen Abfindungsanspruch, dürfte dies im Regelfall dazu führen, dass der Arbeitnehmer entweder den Abfindungsanspruch geltend macht oder Kündigungsschutzklage erhebt.
- c) Auch dann, wenn die Prozessaussichten für den Arbeitgeber günstig sind, gilt es gut zu überlegen, ob der Arbeitnehmer auf den Abfindungsanspruch hingewiesen werden soll. Denn die Höhe des Anspruchs ergibt sich aus dem Gesetz. Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer allerdings auf den Abfindungsanspruch nicht hin, ist eine eventuell zu zahlende Abfindung „lediglich“ Verhandlungssache. Sind die Prozessaussichten für den Arbeitgeber als günstig zu bewerten, besteht oftmals die Möglichkeit, eine geringere Abfindung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Schließlich kann der Arbeitgeber auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes bezüglich der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers begehren und damit im Falle des Obsiegens jegliche Zahlung einer Abfindung vermeiden.

Je nach Kündigungsgrund und Prozessaussichten muss deshalb für jeden Einzelfall sorgfältig überlegt werden, ob ein entsprechender Hinweis auf den gesetzlichen Abfindungsanspruch sinnvoll ist oder nicht. Die Arbeitsrechtsexperten des HBE beraten Sie diesbezüglich gerne.

5. Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Abfindungszahlung

Eine Abfindung, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wird, ist zeitlich nicht der früheren Beschäftigung zuzuordnen. Es handelt sich somit nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherungsordnung; die Abfindung ist damit in jeder Höhe beitragsfrei. Voraussetzung für die Beitragsfreiheit ist jedoch, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Rückständiges und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlendes Arbeitsentgelt ist von der Abfindung zu trennen und damit beitragspflichtig.

Allerdings ist die Abfindung zu versteuern. Eine Abfindung kann nach der sog. Fünftelungsregelung (§ 34 Abs. 1, 2 EStG) begünstigt bzw. ermäßigt versteuert werden.

Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) setzte die Anwendung der begünstigten Besteuerung von Abfindungszahlungen voraus, dass die Abfindung „zusammengeballt“ in einem Veranlagungszeitraum zufließt. Der Zufluss mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen war deshalb schädlich.

Mit Schreiben vom 04.03.2016 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) jedoch aufgrund einiger aktueller Entscheidungen der obersten Finanzgerichte eine einfachere Anwendung des begünstigten Steuersatzes bei Abfindungen ermöglicht. Diese Erleichterungen gelten laut Rundschreiben ab sofort.

Danach werden aus Vereinfachungsgründen Teilzahlungen in einem anderen Veranlagungszeitraum ab sofort nicht mehr beanstandet, wenn sie geringfügig ist. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde vom BMF und der Finanzverwaltung nun bei 10 % angesetzt. D.h., dass eine Besteuerung in zwei unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen dann nicht schädlich ist, wenn eine Teilzahlung nicht mehr als 10 % der Hauptleistung beträgt. Darüber hinaus kann eine Zahlung unter Berücksichtigung der konkreten individuellen Steuerbelastung als geringfügig anzusehen sein, wenn sie niedriger ist als die tarifliche Steuerbegünstigung der Hauptleistung.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de