

## Informationsblatt

# Abfindung

### I. Überblick

Arbeitsverhältnisse werden regelmäßig lieber durch Zahlung einer Abfindung als vor Gericht beendet. Dies stellt eine einfach zu handhabende, unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess dar und bietet zugleich die Möglichkeit sozialverträgliche Lösungen zu finden.

Dieses Informationsblatt soll Ihnen einen Überblick über die einzelvertraglich vereinbarte Abfindung und die betriebsbedingte Abfindung nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geben.

### II. häufige Fragen

#### 1. Wann besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine betriebsbedingte Abfindung?

Der Arbeitgeber erhält mit der Regelung der betriebsbedingten Abfindung in § 1 a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Möglichkeit Kündigungsschutzprozesse zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass sich die Kündigung auf dringende betriebliche Gründe stützt und dass der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn er daraufhin die dreiwöchige Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Der Arbeitnehmer kann nun frei entscheiden, ob er Kündigungsschutzklage erhebt oder nicht. Erhebt er keine Klage, hat er Anspruch auf die betriebsbedingte Abfindung.

#### 2. Wann besteht ein Anspruch auf eine vertraglich vereinbarte Abfindung?

Die Arbeitsvertragsparteien können einen Arbeitsvertrag einvernehmlich aufheben, beispielsweise durch einen Aufhebungsvertrag. In einem solchen Aufhebungsvertrag können die Parteien eine Abfindung für den Arbeitnehmer vereinbaren, unter der Bedingung, dass dieser keine Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhebt. Erhebt er keine Klage hat er den vertraglich vereinbarten Anspruch auf Abfindung.

### **3. Wie bestimmt sich die Höhe der Abfindung?**

Bei der betriebsbedingten Abfindung ist die Höhe in § 1 a Abs. 2 KSchG gesetzlich festgeschrieben. Sie beträgt 0,5 Brutto- Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Die Höhe der vertraglich vereinbarten Abfindung ist frei verhandelbar.

### **4. Kann der Arbeitgeber im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung auch ein individuelles Abfindungsangebot machen?**

Grundsätzlich ja. Durch die Regelung der betriebsbedingten Abfindung in § 1 a KSchG soll es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen bleiben, frei eine geringere oder höhere Abfindung als die gesetzlich festgeschriebene betriebsbedingte Abfindung zu vereinbaren. Ist ein entsprechendes Angebot im Kündigungsschreiben enthalten, muss sich jedoch eindeutig und unmissverständlich daraus ergeben, welche Abfindung der Arbeitgeber anbietet.

### **5. Sind Abfindungen zu versteuern, sind auf sie Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen?**

Seit dem 01.01.2006 sind Abfindungen zu versteuern. Es kommen grundsätzlich keine Steuerfreibeträge mehr in betracht. In der Regel sind auf Abfindungen aber keine Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

### **6. Wie wirken sich die jeweiligen Abfindungen auf einen möglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld aus?**

Bei einer vertraglich vereinbarten Abfindung kann es zum Ruhen möglicher Ansprüche auf Arbeitslosengeld kommen, wenn der Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfristen nicht einhält. Wird die Abfindung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages vereinbart, ist hinsichtlich des Aufhebungsvertrages eine mgl. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zu beachten. Ob es bei betriebsbedingten Abfindungen zum Ruhen eines mgl. Anspruchs auf Arbeitslosengeld kommen kann, ist von der Rechtsprechung bisher noch nicht geklärt. Es sprechen jedoch gute Gründe dafür dies bei betriebsbedingten Abfindungen zu verneinen. Der Arbeitnehmer muss regelmäßig nicht mit einer Sperrzeit rechnen, wenn er die betriebsbedingte Abfindung annimmt und die Kündigungsfrist verstreichen lässt.

### III. Einzelheiten

Abfindungen für den Verlust eines Arbeitsplatzes kennt das Gesetz im Sozialplan, beim Nachteilsausgleich und im KSchG. Abfindungen können auch vereinbart werden. Gegenstand dieses Informationsblattes sind die einzelvertraglich vereinbarte Abfindung und die betriebsbedingte Abfindung gem. § 1 a KSchG.

#### 1. Begriffe

##### a) betriebsbedingte Abfindung gem. § 1 a KSchG

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll durch § 1 a KSchG eine einfach zu handhabende, moderne und unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess geschaffen werden. Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit im Geltungsbereich des KSchG, dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung oder Änderungskündigung seinen Arbeitsplatz nach festen Sätzen „abzukaufen“. Der Arbeitnehmer kann frei darüber entscheiden, ob er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung der gesetzlich festgelegten Abfindung gegen sich gelten lässt oder ob er die Kündigungsschutzklage erhebt, bevor die Kündigung wegen Ablaufs der Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam gilt.

Der Arbeitgeber muss in der schriftlichen Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass:

- sich die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG stützt
- und dass der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn er daraufhin die dreiwöchige Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG verstreichen lässt.

Der Hinweis muss in der schriftlichen Kündigungserklärung enthalten sein. Er kann folglich nicht vorab erteilt werden und auch nicht nachgeholt werden.

NICHT erforderlich ist ein Hinweis auf die abstrakte oder konkrete Höhe der Abfindung, ebenso wie ein ausdrücklicher Hinweis auf den § 1 a Abs. 2 KSchG, der die Höhe der Abfindung regelt.

Die betriebsbedingte Abfindung soll dem Arbeitgeber einen Kündigungsschutzprozess ersparen. Der Anspruch auf die betriebsbedingte Abfindung entfällt daher, wenn der Arbeitnehmer verspätet Kündigungsschutzklage erhebt oder sich auf andere Weise vor Ablauf der Frist des § 4 KSchG gerichtlich gegen die Kündigung zur Wehr setzt.

## **b) vertraglich vereinbarte Abfindung**

Wer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, kann ihn auch wieder einverständlich aufheben. So wird auch in der Praxis der überwiegende Teil der Arbeitsverhältnisse durch Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge bzw. später in einem Prozess durch einen gerichtlichen Vergleich einverständlich beendet.

In diesen Verträgen wird regelmäßig auch eine Abfindung vertraglich vereinbart.

Die Zahlung einer vertraglich vereinbarten Abfindung darf davon abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer keine Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhebt. Weder der Gleichbehandlungsgrundsatz noch das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB werden dadurch verletzt.

Die vertraglich vereinbarte Abfindung ist frei aushandelbar und kann die gesetzlich festgeschriebene betriebsbedingte Abfindung unter- aber auch überschreiten.

Dem Arbeitgeber ist es trotz der gesetzlichen Regelung der betriebsbedingten Abfindung in § 1 a KSchG unbenommen, auch bei betriebsbedingten Kündigungen, frei eine geringere oder höhere als die gesetzliche betriebsbedingte Abfindung anzubieten. In diesem Fall, handelt es sich nicht mehr um eine betriebsbedingte Abfindung i. S. d. KSchG, sondern um das Angebot eines Auflösungsvertrages mit entsprechender vertraglich vereinbarter Abfindung.

Ist ein entsprechendes individuelles Abfindungsangebot im Kündigungsschreiben enthalten, muss sich jedoch nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG), aus Gründen der Beweissicherung, der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit, aus der schriftlichen Kündigungserklärung eindeutig und unmissverständlich ergeben, welche Abfindung der Arbeitgeber anbietet. Enthält das Kündigungsschreiben einen vollständigen Hinweis nach § 1 a KSchG, so spricht dies für einen Anspruch des Arbeitgebers auf die betriebsbedingte Abfindung in gesetzlich festgeschriebener Höhe.

## **2. Höhe der Abfindung**

### **a) betriebsbedingte Abfindung**

Die Höhe der betriebsbedingten Abfindung ist in § 1 a Abs.2 KSchG gesetzlich geregelt. Sie beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Als Monatsverdienst gilt das, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld- und Sachbezügen zusteht, § 10 Abs. 3 KSchG. Dabei ist vom Bruttoverdienst auszugehen.

Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden, § 10 Abs. 2 Satz 3 KSchG.

### **b) vertraglich vereinbarte Abfindung**

Als Faustformel wird auch hier regelmäßig pro Beschäftigungsjahr ein halbes Monatseinkommen angesetzt. Die vertraglich vereinbarte Abfindung kann jedoch frei ausgehandelt werden, so dass die nach dieser üblichen Formel ermittelte Abfindung im speziellen Fall auch über- oder unterschritten werden kann.

Gesichtspunkte, die bei der Vereinbarung der Höhe der Abfindung eine Rolle spielen können sind u. a.:

- Lebensalter
- Beschäftigungsdauer
- Unterhaltspflichten
- wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- aber auch die Erfolgsaussichten einer möglichen Kündigungsschutzklage.

## **3. Sozialversicherungsrecht**

### **a) Beitragspflicht**

In der Regel sind für Abfindungszahlungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Pflichtbeiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten.

Für die Beitragsfreiheit ist es dabei unerheblich, ob die Abfindung einzelvertraglich vereinbart wurde oder, wie bei der betriebsbedingten Abfindung, auf Gesetz beruht.

**b) Anspruch auf Arbeitslosengeld**

## aa) vertraglich vereinbarte Abfindung

Der Anspruch auf eine vertraglich vereinbarte Abfindung kann, bei einer sich an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anschließenden Zeit der Arbeitslosigkeit, zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen, § 143 a Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III).

Diese Regelung greift jedoch nur ein, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen nicht eingehalten wurden.

Zweck der Regelung ist es, den Doppelbezug von Arbeitsentgelt und Arbeitslosengeld zu verhindern. Ihr liegt die Vermutung zugrunde, dass Abfindungszahlungen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht nur als eine Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes zu sehen sind, sondern auch Arbeitsentgeltansprüche enthalten.

Die Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist für ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 143 a SGB III ohne Bedeutung. Es ist insoweit unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis gekündigt oder etwa durch einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet wurde. Bei einem Aufhebungsvertrag ist eine mögl. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gem. § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III zu beachten.

## bb) betriebsbedingte Abfindung nach § 1 a KSchG

Von der Rechtsprechung bislang nicht geklärt ist die Frage, ob auch der Anspruch auf eine betriebsbedingte Abfindung zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 143 a SGB III führt, wenn entsprechende Kündigungsfristen nicht eingehalten wurden.

Es spricht jedoch einiges dafür § 143 a SGB III bei betriebsbedingten Abfindungen nicht anzuwenden. Andernfalls müsste in den Fällen des § 1 a KSchG von den Sozialgerichten regelmäßig die Einhaltung der Kündigungsfristen geprüft werden. Dies würde jedoch den Absichten des Gesetzgebers widersprechen, der mit der betriebsbedingten Abfindung nach § 1 a KSchG gerade dem Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erleichtern wollte.

Bei der Hinnahme der Kündigung und Entgegennahme der betriebsbedingten Abfindung wird der Arbeitnehmer regelmäßig auch keine Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe zu befürchten haben. Dem Arbeitnehmer droht nur bei einem aktiven Verhalten im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Sperrzeit. Die Hinnahme einer Kündigung bleibt dagegen sanktionslos.

#### IV. Aktuelles zum Thema

- **Der Anspruch auf betriebsbedingte Abfindung nach § 1 a KSchG entsteht dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung klageweise angreift.** Daran ändert auch ein Antrag auf Rücknahme der Kündigungsschutzklage nichts. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 13.12.2007 (2 AZR 971/06). Zugrunde lag der Fall einer Arbeitnehmerin, die zunächst eine Kündigungsschutzklage erhoben hatte, diese jedoch im Laufe des Verfahrens zurück nahm. Nunmehr machte sie klageweise Zahlung der betriebsbedingten Abfindung geltend.
- **Die Regelung des § 1 a KSchG schafft keinen unabdingbaren Mindestanspruch auf eine Abfindung bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung.** Dies entschied das BAG in seinem Urteil vom 10.07.2008 (2 AZR 209/07). Im vorliegenden Fall wurde der Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt. Im Kündigungsschreiben bot der Arbeitgeber eine Abfindung für den Fall, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erheben werde. Nachdem der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhob, zahlte der Arbeitgeber die vereinbarte Abfindung. Der Arbeitnehmer machte nun den Differenzbetrag zu der höheren betriebsbedingten Abfindung geltend. Dies lehnte das BAG ab. Den Arbeitsvertragsparteien steht es auch bei einer betriebsbedingten Kündigung frei, eine geringere oder höhere als die gesetzlich festgeschriebene betriebsbedingte Abfindung zu vereinbaren. Ein solches individuelles Abfindungsangebot im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung muss jedoch eindeutig und unmissverständlich formuliert sein.

#### V. Praxistipp

Insbesondere bei dem Angebot einer betriebsbedingten Abfindung sind die Formvorschriften zu beachten. Der entsprechende Hinweis nach § 1 a KSchG muss in der schriftlichen Kündigungserklärung enthalten sein. Er kann folglich nicht vorab erteilt werden und auch nicht nachgeholt werden.

Soll in Zusammenhang mit einer betriebsbedingten Kündigung ein individuelles Abfindungsangebot gemacht werden, empfiehlt es sich nicht, einen entsprechenden Hinweis in das Kündigungsschreiben aufzunehmen. Dies könnte in Anbetracht der Rechtsprechung des BAG zu § 1a KSchG zu Missverständnissen führen. In diesem Fall bietet sich eine Regelung außerhalb des Kündigungsschreibens an. Empfehlenswert ist insoweit beispielsweise das Angebot eines eigenständigen Auflösungsvertrages, in dem sich der Arbeitnehmer zum Klageverzicht bzw. zur Klagerücknahme gegen Zahlung der vereinbarten Abfindung verpflichtet.

Dieses Informationsblatt kann nur als erste Orientierung dienen. Es kann keinesfalls eine rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzen. Für die Richtigkeit der in diesem Informationsblatt enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

© Rechtsanwaltskanzlei Gregor Eibeck

Markt 16-09648 Mittweida

Tel: 037 27/ 99 60 28

Fax:037 27/ 99 60 29

Stand: April 2009

[kontakt@anwaltskanzlei-eibeck.de](mailto:kontakt@anwaltskanzlei-eibeck.de)