

Was Sie über das Thema Abfindung wissen müssen

Und tschüss!

„Wenn ich schon gekündigt werde, dann bekomme ich doch eine Abfindung. Ist doch klar, oder?!“
Nein, ist es nicht – wir zeigen auf, was man über das Thema Abfindung wissen muss.



Knut-Olav Banke

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 24.1.2016

Lesezeit: 02:15 min



Eine Abfindung ist eine Entschädigung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes. Was viele nicht wissen: Grundsätzlich besteht bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Ausnahmen finden sich in Sozialplänen sowie in Tarifverträgen. Auch eine Kündigungsschutzklage verschafft dem Arbeitnehmer keinen zwingenden Anspruch.

Vergleich vor dem Arbeitsgericht

Warum wird dann vor den Arbeitsgerichten häufig doch um eine Abfindung gerungen? Hintergrund ist der Abschluss eines sogenannten Vergleichs. Erhebt ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, versucht das Gericht in der Regel, eine gütliche Einigung der Parteien zu erzielen. Das läuft häufig auf die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung einer Abfindung heraus. Wegen des bestehenden Prozessrisikos ist ein Arbeitgeber dabei häufig gut beraten, eine Abfindung zu zahlen.

Die Höhe der Abfindung ist reine Verhandlungssache. Üblich ist ein halbes bis ein ganzes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung im Unternehmen.

§ 1a KSchG: Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung

Wer das Kündigungsschutzgesetz aufschlägt, findet dort trotzdem recht schnell das Wort „Abfindung“.

Dahinter verbirgt sich folgender Fall: Der Arbeitgeber möchte einem Arbeitnehmer aufgrund dringender betrieblicher Gründe betriebsbedingt kündigen und bietet ihm bereits im Kündigungsschreiben eine Abfindung an. Verzichtet der Arbeitnehmer in einem solchen Fall im Gegenzug auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, dann hat der Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Wichtig: Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, eine Abfindung anzubieten; umgekehrt muss der Arbeitnehmer das Angebot nicht annehmen.

Unzumutbares Arbeitsverhältnis

Noch an einer anderen Stelle taucht die Abfindung im Kündigungsschutzgesetz auf. Voraussetzung der §§ 9, 10 KSchG ist, dass ein Arbeitnehmer erfolgreich gegen die Kündigung geklagt hat, ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aber nicht zuzumuten ist (z.B. bei extremen Beleidigungen). In diesem Falle bemisst das Arbeitsgericht die Abfindung nach Alter und Betriebszugehörigkeit.

Der Fiskus kassiert mit

Eine Abfindung zählt nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, es müssen keine Sozialabgaben entrichtet werden. Allerdings ist bei der Vertragsformulierung darauf zu achten, dass die Abfindung „für den Verlust des Arbeitsplatzes“ gezahlt wird und nicht „für geleistete Dienste“. Die Abfindung darf kein verdecktes Arbeitsentgelt sein, ansonsten besteht Sozialversicherungspflicht.

Bereits seit 10 Jahren gibt es keine Steuerfreibeträge für Abfindungen mehr, diese hat der Gesetzgeber zum 01.01.2006 aufgehoben. Der Fiskus kassiert also ordentlich mit, denn Abfindungen sind in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn. Unter bestimmten Voraussetzungen werden sie als außerordentliche Einkünfte ermäßigt besteuert („Fünftelregelung“).

Ausgezahlt wird eine Abfindung normalerweise in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Zum Verdienst als Berechnungsgrundlage zählen auch Extras wie Gratifikationen, Zulagen und Urlaubsgeld.

Achtung, Sperrzeit!

Zuweilen erweist sich der Geldregen einer Abfindung im Nachhinein ein wenig als Pyrrhussieg, also als ein nur scheinbarer Erfolg. Wird der Arbeitnehmer arbeitslos, findet also keine Anschlussbeschäftigung, dann kann das Arbeitslosengeld gesperrt werden, sofern die Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt wurde. Dies wird angenommen, wenn das Arbeitsverhältnis unter Mitwirkung des Arbeitnehmers (z.B. Aufhebungsvereinbarung, Eigenkündigung) beendet wurde. Hatte der Arbeitnehmer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund, kann eine Sperrzeit nicht verhängt werden. Aufhebungsvereinbarungen sind danach z.B. zulässig, wenn der Arbeitnehmer einer unmittelbar drohenden rechtmäßigen Kündigung zuvorkommt.

Ein Abfindungsvergleich in einem Kündigungsschutzprozess führt aber nicht zu einer Sperrzeit, sofern er kein Umgehungsgeschäft darstellt und die Arbeitslosigkeit nicht zu einem früheren Zeitpunkt herbeiführt als die Kündigung.

Wichtig: Abfindungs- oder Aufhebungsvereinbarungen sollten nur unter Beachtung der für das Arbeitsverhältnis bestehenden ordentlichen Kündigungsfristen abgeschlossen werden, ansonsten kann neben der Verhängung einer Sperrzeit auch das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld angeordnet werden (§ 158 SGB III). Anders als bei einer Sperrzeit bleibt der Anspruch auf das volle Arbeitslosengeld beim Ruhen bestehen, die Auszahlung erfolgt lediglich später. Wie lange man kein Arbeitslosengeld bekommt, richtet sich u.a. nach der Höhe der Abfindung, dem Alter, Bezugsdauer und der Dauer der Kündigungsfrist.

Sozialplanabfindung

Bei Betriebsänderungen können Betriebsrat und Arbeitgeber einen Sozialplan schließen, der für die gekündigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung enthält (§ 112 BetrVG). Ziel ist es, künftige wirtschaftliche Nachteile der betroffenen Mitarbeiter abzumildern.

Die Zahlung der Sozialplanabfindung darf aber nicht wegfallen, falls ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt. Manche Sozialpläne sehen vor, dass eine Sozialplanabfindung erst dann fällig wird, wenn ein Kündigungsschutzprozess rechtskräftig abgeschlossen ist.

Pfändbarkeit der Abfindung

Eine Abfindung ist grundsätzlich pfändbar. Die Pfändungsgrenzen für das Arbeitseinkommen sind nicht anwendbar. Gegebenenfalls muss der Arbeitnehmer Pfändungsschutz beim Vollstreckungsgericht beantragen.

Was kann der Betriebsrat tun?

Geht es um den Abschluss eines Sozialplans, dann gilt es im Hinblick auf die entlassenen Arbeitnehmer sehr viel einzurechnen, wie etwa die Kosten von Bewerbungen, die Chancen auf Weiterbeschäftigung und der Wegfall des Bestandsschutzes bei dem neuen Job.

Bei einer Einzelkündigung hilft der Widerspruch des Betriebsrats. Hat der nämlich einer Kündigung gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG begründet widersprochen, ist der Arbeitnehmer auf Antrag für die Dauer des Kündigungsschutzverfahrens weiterzubeschäftigen. Alleine dadurch wird die Verhandlungsposition des gekündigten Arbeitnehmers vor Gericht verbessert; erfahrungsgemäß werden mit Widerspruch des Betriebsrats höhere Abfindungen erzielt.

Wortlaut des § 1a Abs. 1 KSchG

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der An-

spruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025