

## Die fünf häufigsten Irrtümer zum Thema „Abfindung“!

### 1. Ein Arbeitnehmer hat bei einer Kündigung immer einen Anspruch auf Abfindung !

Ein weit verbreiteter Irrtum. Im deutschen Arbeitsrecht gibt es leider nur ganz ausnahmsweise einen Anspruch auf eine Abfindung:

Abfindungsansprüche sind z.B. in so genannten Sozialplänen geregelt. Dies sind Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die wirtschaftlichen Folgen von Personalmaßnahmen.

Zudem kann der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 a KSchG auch für den Fall eine Abfindung anbieten, dass der Arbeitnehmer nicht innerhalb der gesetzlichen 3-Wochen-Frist gegen die Kündigung klagt.

Zu beachten ist jedoch, dass in der Praxis die meisten Kündigungsrechtsstreite durch einen so genannten Abfindungsvergleich enden. Dies liegt daran, dass der Arbeitgeber oft bereit ist, freiwillig Abfindungen zu zahlen, um sich langwierige Kündigungsschutzklagen zu ersparen. Dabei wird häufig verkannt, dass die Höhe des Abfindungsbetrages nicht auf ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (so genannte Faustformel oder Regelabfindung) begrenzt ist. Vielmehr ist die Abfindungshöhe in erheblichem Maße von der Erfahrung und dem Verhandlungsgeschick abhängig. Im Falle des Ausspruchs einer Kündigung ist daher dringend zu empfehlen, einen erfahrenen und auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt aufzusuchen, um mit diesem die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage und die Höhe einer eventuell zu erzielenden Abfindung zu besprechen.

### 2. Wenn ich mich mit dem Arbeitgeber auf eine Abfindung geeinigt habe, muss der Arbeitgeber in jedem Fall zahlen !

Auch dies ist ein folgenschwerer Irrtum!

In der Regel wird bei einem Abfindungsvergleich vor dem Arbeitsgericht vereinbart, dass die Abfindung erst **bei Beendigung** des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung **fällig** ist. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht gehindert ist, das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos

zu kündigen. Die fristlose Kündigung führt nach überwiegender Auffassung in der Rechtsprechung dazu, dass dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf die vereinbarte Abfindung zusteht.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber im Falle eines Abfindungsvergleiches vor Ablauf der Kündigungsfrist insolvent wird und das Insolvenzverfahren eröffnet wird. In diesem Falle kann der Arbeitnehmer nicht mehr gegen den Arbeitgeber vorgehen und der Abfindungsanspruch kann lediglich noch zur Insolvenztabelle angemeldet werden und ist damit faktisch nichts mehr wert.

### **3. Die Abfindung wird auf das Arbeitslosengeld angerechnet !**

Auch dies ist so nicht richtig. Richtig ist lediglich, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in der Regel dazu führt, dass in den ersten drei Monaten und insgesamt für ein Viertel der Bezugsdauer das Arbeitslosengeld nicht gezahlt wird, wenn man sich nicht auf eine der wenigen Ausnahmen von dieser Regel stützen kann.

### **4. Abfindungen sind immer steuerfrei !**

Auch dies ist ein weit verbreiteter Irrtum. Die letzten steuerlichen Freibeträge für Abfindungen wurden bereits schon vor einigen Jahren ersatzlos gestrichen. Bei Abfindungen für den Verlust eines Arbeitsplatzes sind zwar keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, sie unterliegen jedoch der Lohn- und Einkommensteuer. Kleiner Trost: Durch die geschickte Bestimmung des Auszahlungszeitpunkts der Abfindung kann die Steuerlast erheblich reduziert werden.

### **5. In Kleinbetrieben gibt es keinen Kündigungsschutz und damit auch keine Abfindung !**

Irrtum! Zwar findet das Kündigungsschutzgesetz in so genannten Kleinbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern keine Anwendung, so dass nicht geprüft wird, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dennoch besteht auch in Kleinbetrieben in vollem Umfang Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte, Schwangere und Mitarbeiter im Mutterschutz oder Elternzeit.

Zudem gibt es viele andere Gesetze, die eine Kündigung unter bestimmten Bedingungen für unwirksam erklären. So darf z.B. eine Kündigung auch in Kleinbetrieben nicht

diskriminierend sein. Von der Rechtsprechung ist zudem anerkannt, dass auch in Kleinbetrieben zumindest bei betriebsbedingten Kündigungen ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme (also eine Art von „ganz grober Sozialauswahl“) einzuhalten ist.

**Fazit:**

Nachdem das deutsche Kündigungsschutzrecht das komplizierteste auf der ganzen Welt ist und eine Kündigung innerhalb von 3 Wochen vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden muss, kann jedem Arbeitnehmer im Falle des Ausspruchs einer Kündigung (auch in Kleinbetrieben) nur dringend empfohlen werden, schnellstmöglichst einen arbeitsgerichtlichen Experten zu konsultieren.

Hans-Jürgen Marx, Karlsruhe  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[www.kanzlei-marx.de](http://www.kanzlei-marx.de)