https://abfindung-berechnen.com/  
  
Bitte möglichst kurze Absätze bzw. max. 3-4 Zeilen. Bitte wenig Hilfsworte (Textfüller). h2 Überschriften nicht zu lang. Keine H1.  
  
Welche Abfindungungsarten gibt es?  
Wie berechne ich die Abfindung nach obigen Arten?  
Wie komme ich zu meiner Abfindung?  
Auf was sollte ich achten, wenn ich eine Abfindung erhalte?  
Welche Abfindung steht mir persönlich zu?  
Was mache ich nach der Abfindung?  
Welche rechtlichen Möglichkeiten habe ich, wenn die Abfindung aus meiner Sicht nicht in Ordnung ist?  
Welche beruflichen Möglichkeiten habe ich nach einer Abfindung?

Abfindungen

2200 Wörter

<h2>Abfindunden berechnen – Definition, Berechnungsarten und rechtliche Möglichkeiten</h2>

<p>Bei einer <strong>Abfindung</strong> handelt es sich um eine einmalige Geldzahlung vom Arbeitgeber, die dem potenziellen Arbeitnehmer nach Beendingung dessen Arbeitsverhältnisses zusteht. Für die Beendigung an sich müssen dabei eine Vielzahl an Voraussetzungen vorliegen. Ein grundsätzlicher Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung besteht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zunächst nicht. Auch gibt es in puncto Abfindung verschiedene <strong>Abfindungsarten</strong> zu beachten. Der nun folgende Artikel soll daher einmal über sämtliche Abfindungsarten, detaillierte Berechnungsmodelle, rechtliche Möglichkeiten zum Erhalt von Abfindungen und den beruflichen Werdegang nach dem Erhalt einer Abfindung aufklären.</p>

<h2>Welche Abfindungsarten gibt es?</h2>

<p>Der Gesetzgeber unterscheidet hinsichtlich der Thematik Abfindungen in <strong>drei unterschiedliche Abfindungsarten</strong>: in die <i>individuell vereinbarte Abfindung nach §1a Kündigungsschutzgesetzt (oder kurz: KSChG)</i>, in eine <i>Abfindung nach §10 KSchG</i>, in eine <i>Sozialplanabfindung</i> sowie in einen sogenannten <i>Nachteilsausgleich</i>.<br>

<p>Bei einer <strong><i>individuellen Abfindung</i></strong> handelt es sich um eine Abfindung nach <strong>§1a KSchG</strong>. Für diese Abfindungsart ist kein Vertrag erforderlich und damit auch kein gerichtlicher Vergleich sowie kein Aufhebungsvertrag und auch kein Abwicklungsvertrag. Um eine individuelle Abfindung erhalten zu können, müssen der potenzielle Arbeitnehmer mindestens 6 Monate im Unternehmen gearbeitet haben und das Unternehmen muss mindestens 10 Beschäftigte aufweisen. Außerdem muss vorher eine fristgerechte Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen worden sein. Die Kündigung muss zudem auf dringende, betriebliche Erfordernisse zurückgehen – eine nachträgliche Klagefrist muss der Arbeitnehmer dann verstreichen lassen.<br>

<p>Bei einer <strong><i>Abfindung nach §10 KSchG</i></strong> handelt es sich um eine gesetzlich festgeschriebene Abfindung, die dem Arbeitnehmer nach der fristgerechten Kündigung aus betrieblichen Erfordernissen zu zahlen ist. Anders als bei der individuell vereinbarten Abfindung beruft sich der Arbeitnehmer hier auf den §10 KschG, der die genaue Höhe der zustehenden Abfindung aufzeigt. Die Abfindung nach §10 KschG richtet sich hier nach der Länge des bestandenen Arbeitsverhältnisses, nach dem Alter des Arbeitnehmers sowie nach der Höhe des letzten Nettoverdienstes.<br>

<p>Eine <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> kommt vor allem bei Massenentlassungen infrage. Der jeweilige Sozialplan wird hier zwischen dem Arbeitgeber und dem etwaigen Betriebsrat vereinbart. Das Ziel einer Sozialplanabfindung ist es dabei, einen wirtschaftlichen Nachteilsausgleich infolge von betriebsbedingten Kündigungen zu schaffen. Neben rein monetären Abfindungen kann dies aber auch Förderzuschüsse oder Umzugshilfen umfassen. Die rechtlichen Grundsätze für die Sozialplanabfindung ergeben sich aus dem <strong>§112 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz (oder kurz: BetrVG)</strong>.<br>

<p>Zu guter Letzt stellt der <strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong> eine Sonderform der Sozialplanabfindung dar. Dieser findet seine rechtliche Grundlage im <strong>§113 BetrVG</strong>. Zum Einsatz kommt dieser immer dann, wenn zwar eine Abfindung nach Sozialplanausgleich vereinbart wurde, der Arbeitgeber dieser Vereinbarung aber nicht vollständig oder gar nicht nachkommt. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer dann tatsächlich ein Zahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber offen.</p>

<h2>Wie berechne ich die Abfindung je nach Abfindungsart?</h2>

<p>Die Berechnung der <strong><i><u>individuellen Abfindung</u></i></strong> erfolgt nach folgender Berechnungsart:<br>

<p>Höhe der individuellen Abfindung = <strong>0,5</strong> x <strong>letztes Bruttomonatsgehalt</strong> x <strong>Dauer der Betriebszugehörigkeit</strong><br>

<p><strong><u>Fallbeispiel</u></strong>:<br>

<p>Arbeitnehmer war 10 Jahre lang in einem Unternehmen mit 50 Mitarbeitern beschäftigt und erhielt zuletzt 4.000 Euro Bruttogehalt pro Monat. Seine Abfindung würde in diesem Fallbeispiel also genau <strong><i>20.000 Euro</i></strong> betragen (4.000 Euro Bruttogehalt x 0,5 x 10 Jahre).<br>

<p>Die Berechnung der <strong><i><u>Abfindung nach §10 KSChG</u></i></strong> erfolgt nach folgendem Muster:<br>

<p>Eine Abfindung nach §10 darf einen Betrag in Höhe von <strong>12 Monatsgehältern</strong> nicht überschreiten, zieht aber das individuelle Lebensalter und weiterer Aspekte der Kündigung sowie Eigenschaften des Unternehmens mit ein. Ausnahmen: Hat der Arbeitnehmer beispielsweise mehr als 15 Jahre im Unternehmen gearbeitet und ist mehr als 50 Jahre alt, so sind <strong>15 Monatsgehälter</strong> als Abfindung festzusetzen. Bei einem Alter von mehr als 55 Jahren und einer mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit können bis zu <strong>18 Monatsgehälter</strong> als Abfindung gezahlt werden. Entsprechende Regelungen gelten jedoch nicht, insofern der beim Gericht antragstellende Arbeitnehmer bereits das Renteneintrittsalter erreicht hat.<br>

<p><strong><u>Fallbeispiel</u></strong>:<br>

<p>Einem 55-jährigem Arbeitnehmer mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit wird betriebsbedingt gekündigt. Dieser verdiente zuletzt 5.000 Euro Bruttomonatsgehalt im Unternehmen. Seine Abfindung würde sich in diesem Fall auf <strong><i>90.000 Euro</i></strong> (5.000 Euro Bruttogehalt x 18 Monate x 20 Jahre) beziffern.<br>

<p>Die Berechnung der <strong><i><u>Sozialplanabfindung</u></i></strong> erfolgt nach ähnlichen Kriterien wie die individuelle Abfindung sowie die Abfindung nach §10 KSchG. Auch diese Abfindungsart ist dabei von folgenden Eckdaten abhängig:</p>

<ul>

<li>dem Alter des Arbeitnehmers</li>

<li>der Dauer der Betriebszugehörigkeit</li>

<li>dem Behinderungsgrad des Arbeitnehmers</li>

<li>von potenziellen Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers gegenüber Kindern Ex-Ehepartnern</li>

<li>der betriebsinternen Abfindungsformel gemäß Betriebsrat</li>

<li>einem gerichtlichen Punkteverfahren</li>

</ul>

<p>Die Berechnung des <strong><i><u>Nachteilsausgleichs</u></i></strong> wird entsprechend der Sozialplanabfindung realisiert – hinzu kommt jedoch noch ein <strong>individueller Faktor</strong>.</p>

<p><strong><u>Fallbeispiel</u></strong>:</p>

<p>Gemäß Sozialplanabfindung wurde allen Arbeitnehmern im Betrieb, die mehr als 10 Jahre in diesem beschäftigt waren und zuletzt 3.000 Euro Bruttolohn pro Monat erhielten, eine Abfindung in Höhe von <strong>15.000 Euro</strong> zugesprochen. Einige Mitarbeiter trifft die Kündigung jedoch besonders hart, da eine Schwerbehinderung vorliegt.</p>

<p>Nachteilsausgleich = <strong>Sozialplanabfindung</strong> x <strong>1,5</strong> (individueller Faktor) = <strong>22.500 Euro</strong></p>

<p>Mit dem praktischen Online-Abfindungsrechner kann jetzt ganz unkompliziert die Höhe je nach Abfindungsart berechnet werden. Hierfür müssen einfach nur die entsprechenden Eckdaten in den <strong>kostenlosen</strong> und <strong>unverbindlichen Abfindungsrechner</strong> eingegeben werden, die Abfindungsart ausgewählt werden und die Berechnung gestartet werden. Mithilfe des nützlichen Tools kann sich so schnell ein Vorabüberblick über die monetären Ausmaße der zu erwartetenden Abfindungszahlung verschafft werden.</p>

<h2>Wie komme ich zu meiner Abfindung?</h2>

<p>Zwar besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung, jedoch kann der potenzielle Arbeitnehmer diese unter bestimmten Voraussetzungen einklagen oder anderweitig erhalten – zum Beispiel per außergerichtlicher Einigung mit dem Arbeitgeber. Im Folgenden soll einmal ein detaillierter Ablauf aufgezeigt werden wie Sie als potenzieller Arbeitnehmer an Ihre Abfindungszahlung gelangen.</p>

<h3>Schritt 1: Voraussetzungen erfüllen</h3>

<p>Für den Erhalt einer Abfindung müssen zunächst die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:</p>

<ul>

<li>Arbeitsverhältnis besteht seit <strong>mindestens 6 Monaten</strong> (ohne Unterbrechung)</li>

<li>es muss eine <strong>Kündigung</strong> seitens des Arbeitgebers ausgesprochen worden sein (diese muss <strong>betriebsbedingter</strong> Natur sein)</li>

<li>Arbeitnehmer muss <strong>dreiwöchige Frist</strong> zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lassen</li>

<li>indem eine Kündigungsschutzklage seitens des Arbeitnehmers erhoben wird (diese muss die ausgesprochene Kündigung als unrechtmäßig erheben)</li>

<li>wenn fristlose Kündigungsgründe seitens des Arbeitnehmers vorliegen (zum Beispiel ehrverletzende Behauptungen seitens des Arbeitgebers, Unzumutbarkeit der Arbeit usw.)</li>

</ul>

<h3>Schritt 2: Klagen oder verhandeln</h3>

<p>Um eine <strong>Abfindung</strong> in die Wege zu leiten, kann zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden. Bei diesem können sich beide Seiten auf die Höhe einer <strong>individuellen Abfindung</strong> einigen. Ist diese Vorgehensweise nicht von Erfolg gekrönnt und die Kündigung seitens des Arbeitgebers bereits ausgesprochen, bleibt nur der Weg über das Arbeitsgericht – und zwar in Form einer <strong>Kündigungsschutzklage</strong>. Diese bietet zwei Ausgänge:</p>

<ol>

<li>Gericht erklärt Kündigung für nichtig und Arbeitsverhältnis bleibt weiterhin bestehen</li>

<li>Gericht erklärt Kündigung für rechtmäßig und fordert den Arbeitgeber zur Abfindungszahlung auf</li>

</ol>

<h3>Schritt 3: Abfindung kassieren</h3>

<p>Ist die Inanspruchnahme des ehemaligen Arbeitgebers geglückt und es konnte entweder auf außergerichtlichen oder gerichtlichen Wege eine Abfindungseinigung getroffen werden, ist der ehemalige Arbeitgeber <strong>zur Zahlung der Abfindung</strong> verpflichtet. Diese wird wie eine Lohn- oder Gehaltszahlung behandelt und muss seit 2006 <strong>vollständig versteuert</strong> werden – die Abfindung ist jedoch von der <strong>Sozialversicherungsbeitragspflicht befreit</strong>.</p>

<h2>Auf was in puncto Abfindung achten?</h2>

<p>Wer sich für die Inanspruchnahme einer Abfindung entscheidet (diese also annimmt), der verliert automatisch einen anschließenden Anspruch auf eine Kündigungsschutzklage – ist diese dennoch erfolgt, kann der Arbeitnehmer nicht sein altes Arbeitsverhältnis fortsetzen, sondern erhält eine Abfindung.<br>

<p>Ferner sollte darauf geachtet werden, dass der <strong>Auszahlungszeitpunkt</strong> genau fixiert wird. Denn auch der Zeitpunkt des Abfindungszugangs kann für den Arbeitnehmer steueroptimiert organisiert werden. Wird die Abfindung beispielsweise im Entlassungsjahr selbst ausbezahlt, so ist unter Umständen eine ungünstige Steuerlast auf die ausbezahlte Abfindung zu erwarten, da diese das ursprüngliche Einkommen des Arbeitnehmers stark erhöht. Per <strong>Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag</strong> können Arbeitnehmer den Auszahlungszeitpunkt beispielsweise auf ein <strong>späteres Kalenderjahr</strong> verschieben. So gilt dieser bis dahin bereits als arbeitslos gemeldet und muss seine erhaltene Abfindung nur zu einem wesentlich geringeren Steuersatz versteuern.<br>

<p>Steht im Zeitraum einer Kündigungsschutzklage oder Abfindungszahlung <strong>ein neuer Job in Aussicht</strong>, so sollte dessen vorzeitige Annahme unbedingt bedacht werden. In den Augen des Richters kann dies so aufgefasst werden, dass der potenzielle Arbeitnehmer kein tatsächliches Interesse an der Rückgängigmachung der Kündigung oder dem Erhalt einer Abfindung als Nachteilsausgleich hat – auch sieht dieser hier nicht die Notwendigkeit darin, dies festzulegen, da der Arbeitnehmer bereits einen neuen Job in Aussicht hat.</p>

<h2>Welche Abfindung steht mir persönlich zu?</h2>

<p>Um herauszufinden, ob Ihnen als potenziellen Arbeitnehmer eine Abfindungszahlung in individueller Höhe zusteht, müssen zunächst die Bedingungen geprüft werden (siehe oben). Treffen diese zu, kann die Berechnung der zu erwartenden Abfindungszahlung folgendermaßen erfolgen:</p>

<p>Letztes Monatsbruttogehalt x 0,5 x Anzahl der Jahre an Betriebszugehörig<br>

<p>Erstere Formel gilt bis zur maximalen Höhe von 12 Monatsgehältner. Weiterhin gilt gemäß <strong>§10 KSchG</strong>: Sind Sie über 50 Jahre alt und mindestens 15 Jahre im Unternehmen, können Sie maximal 15 Monatsgehälter fordern, beziehungsweise maximal 18 Monatsgehälter bei einem Alter älter 55 Jahre und 20 Jahre Betriebszugehörigkeit.<br>

<p>Um die Höhe der Ihnen persönlich zustehenden Abfindung maßgeblich zu beeinflussen, sollten Sie zudem folgende Dinge umsetzen:</p>

<ul>

<li><strong>Verhandlungsgeschick</strong> mit dem Vorgesetzten einsetzen (Abfindungen sind in der Regel individuell und hängen stark von erfolgreichem Verhandeln ab)</li>

<li><strong>Rechtsberatung</strong> durch Anwalt nutzen (dieser klärt über die Höhe der zu erwartenden Abfindung und deren positiven Beeinflussung auf)</li>

<li>eine <strong>Kündigungsschutzklage</strong> kann unter Umständen die tatsächlich zustehende Abfindungshöhe bewirken</li>

<li>Nutzung von <strong>Kündigungsschutzfaktoren</strong> (zum Beispiel Sonderkündigungsschutz für Schwangere, Schwerbhinderte, Auszubildende sowie Arbeitnehmer in Elternzeit oder Betriebsratmitglieder)</li>

<li>weitere Faktoren (Position im Unternehmen 🡪 Führungskräfte erhalten oft deutlich mehr Abfindung, individuelle Unterhaltsverpflichtungen, individuelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Lage, Betriebsgröße sowie Branchenstärke)</li>

</ul>

<h2>Was mache ich nach der Abfindung?</h2>

<p>Ist die Abfindung vom Gesetzgeber für rechtsmäßig erklärt und der ehemalige Arbeitnehmer wurde zur Zahlung aufgefordert, muss dieser der Zahlungsverpflichtung auch nachkommen. Da es im Zuge der Abfindungszahlung und der vormaligen Kündigung bereits zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam, sind Sie dann kein Mitglied des betreffenden Unternehmens mehr.<br>

<p>Nach der Abfindung müssen Sie als potenzieller Arbeitnehmer sich entsprechend <strong>arbeitslossuchend</strong> melden oder können anderweitig ihre Wege bestreiten – zum Beispiel in Form von <strong>Frühruhestand</strong> oder dem <strong>Aufbau einer Selbstständigkeit</strong>. Sie müssen folglich keinerlei Verpflichtungen gegenüber Ihres alten Arbeitgebers mehr nachkommen.<br>

<p>Ist das Arbeitsverhältnis im Zuge einer außerordentlichen Kündigung zudem per Gericht beendet worden, ruht der <strong>Anspruch auf Arbeitslosengeld</strong> bist zur Frist der ordentlichen Kündigung – sprich: ab dem Datum der Kündigung haben Sie bis zum Ende der gesetzlichen Kündigungsfrist keinerlei Anspruch auf Arbeitslosgeld.<br>

<p>Es steht Ihnen natürlich frei, sich nach der Zahlung einer Abfindung ganz <strong>regulär</strong> auf <strong>Jobsuche</strong> zu begeben oder ein bereits gefundenes <strong>Jobangebot</strong> anzunehmen. Viele Arbeitnehmer, die eine Abfindung erhalten, nutzen den großen Geldbetrag und die kurzfristig zur Verfügung stehende Zeit häufig für eine längere Urlaubsreise oder eine Auszeit.</p>

<h2>Möglichkeiten der Nachforderung in puncto Abfindung</h2>

<p>Kommt es beim Thema <strong><i>individuelle Abfindung</i></strong> mit dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung, kann und sollte der Weg über das Arbeitsgericht im Rahmen einer <strong>Kündigungsschutzklage</strong> erfolgen.<br>

<p>Hierfür ist es notwendig, dass Sie sich zunächst <strong>rechtlichen Beistand</strong> bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht suchen. Dieser klärt Sie über alle weiteren Schritt in puncto Kündigungsschutzklage und Abfindungszahlung auf.<br>

<p>Kommt der ehemalige Arbeitgeber der beschlossenen Abfindungszahlung nicht nach (entweder im Rahmen einer gerichtlichen oder außergerichtlichen Einigung), so kann und sollte dies ebenfalls beim zuständigen Arbeitsgericht angezeigt werden. Im Einzelfall kann so sogar eine <strong>Entschädigungszahlung</strong> vom ehemaligen Arbeitgeber eingefordert werden.</p>

<p>Dies ist vor allem dann möglich, wenn der ehemalige Arbeitgeber einen <strong>Aufhebungsvertrag</strong> mit Ihnen geschlossen hat und der darin aufgeführten Abfindungszahlung nicht genügend oder gar nicht nachgekommen wird. In diesem Fall können Sie entweder vom Aufhebungsvertrag zurücktreten oder die Ihnen zustehende Abfindung gerichtlich einklagen.</p>

<h2>Berufliche Möglichkeiten nach einer Abfindung</h2>

<p>Nach einer erhaltenen Abfindung stehen Ihnen auch weiterhin sämtliche, berufliche Wege offen. Je nachdem, in welchem Alter Sie als potenzieller Arbeitnehmer sich befinden, können die folgenden Wege nach einer Abfindungszahlung von Ihnen eingeschlagen werden:</p>

<ul>

<li>Sie suchen Sie einen neuen Job im gleichen Umfeld oder schulen auf eine andere Tätigkeit um</li>

<li>Sie nehmen sich eine längere Auszeit</li>

<li>Sie wagen den Sprung in eine Selbstständigkeit oder ins Unternehmertum</li>

<li>Sie gehen in den Vorruhestand oder in Rente</li>

</ul>

<p>Da Ihr ehemaliger Arbeitgeber eine außergerichtliche oder per Kündigungsschutzklage erwirkte Abfindungszahlung <strong>geheim halten</strong> muss – schließlich fallen Informationen darüber unter das Datenschutzgesetz – räumt Ihnen eine Abfindungszahlung im weiteren Verlauf Ihres beruflichen Werdegangs keinerlei Hindernisse ein.<br>

<p>Sie können daher ohne Probleme einen gleichwertigen oder ähnlichen Job in der gleichen Branche oder in einer anderen Branche wahrnehmen, ohne befürchten zu müssen, dass die von Ihnen bewirkte Abfindungszahlung sich negativ auf Ihre Erfolgschancen auswirkt.<br>

<p>Ebenfalls kann die Zeit nach der Kündigung genutzt werden, um sich beruflich umzuorientieren und neue Wege einzuschlagen. Hier kommen natürlich auch ein potenzielles <strong>Studium</strong>, eine <strong>Weiterbildung</strong> oder eine weitere <strong>Ausbildung</strong> in Betracht.<br>

<p>In jedem Fall sollte eine Abfindungszahlung nicht als Karriereknick betrachtet werden. Das Leben geht weiter und trotz einer Abfindung, beziehungsweise Kündigungsschutzklage stehen einem nach wie vor alle Wege offen!</p>

Welche Abfindungungsarten gibt es?  
Wie berechne ich die Abfindung nach obigen Arten?  
Wie komme ich zu meiner Abfindung?  
Auf was sollte ich achten, wenn ich eine Abfindung erhalte?  
Welche Abfindung steht mir persönlich zu?  
Was mache ich nach der Abfindung?  
Welche rechtlichen Möglichkeiten habe ich, wenn die Abfindung aus meiner Sicht nicht in Ordnung ist?  
Welche beruflichen Möglichkeiten habe ich nach einer Abfindung?

# Abfindung

Es gibt verschiedene Abfindungsarten. Man unterscheidet die individuell vereinbarte Abfindung, die Abfindung nach §10 Kündigungsschutzgesetz, die Sozialplanabfindung und den sogenannten Nachteilsausgleich. Sie hat in den meisten Fällen neben anderen Aufgaben auch eine Entschädigungsfunktion, um wirtschaftliche Nachteile auszugleichen. Sie ist kein Arbeitsentgelt, so dass keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung entsteht, es sei denn, es ist tarifvertraglich oder gesetzlich ausnahmsweise etwas anderes geregelt.

**Arbeitsrecht Soforthilfe: Lassen Sie sich von Experten beraten**

Fordern Sie eine kostenfreie Erstberatung an, wenn es um Ihre Kündigung, Ihre Abfindung oder Ihren Aufhebungsvertrag geht! Experten im Arbeitsrecht klären Sie unverbindlich über Ihre Chancen und Optionen auf!

Wie Sie eine [Abfindung](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung/) berechnen? Eine mögliche Formel erhalten Sie in diesem Ratgeber.

Halten Arbeitnehmer ihr **vom Arbeitgeber ausgestelltes Kündigungsschreiben in der Hand**, entsteht häufig ein Chaos im Kopf: Wie soll ich die Raten für den Hauskredit weiter abbezahlen? Wie schnell finde ich einen neuen Job? Die Beruhigung tritt ein beim Gedanken: “Zwar ist mein **regelmäßiges Einkommen weggefallen**, doch ein Anrecht auf eine [Abfindung](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung/) habe ich allemal.”

Doch ist das tatsächlich so? **Unter welchen Umständen bekommen Sie eine Abfindung ausbezahlt?** Gibt es eine Abfindungsformel nach der Sie eine Abfindung berechnen können? Wie viel behält der Gesetzgeber durch Besteuerung vom gezahlten Abfindungsgeld ein? Diese und weitere Fragen klären wir im folgenden Ratgeber.

Inhalt

* [Nutzen Sie den kostenlosen Abfindungsrechner!](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Nutzen_Sie_den_kostenlosen_Abfindungsrechner)
* [Kompaktwissen: Abfindung berechnen](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Kompaktwissen_Abfindung_berechnen)
* [Wann bekommt man eine Abfindung?](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Wann_bekommt_man_eine_Abfindung)
* [Wie wird eine Abfindung berechnet?](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Wie_wird_eine_Abfindung_berechnet)
  + [Was bleibt von der Abfindung? Die endgültige Berechnung](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Was_bleibt_von_der_Abfindung_Die_endgueltige_Berechnung)
    - [Was hat es mit der Fünftelregelung auf sich?](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Was_hat_es_mit_der_Fuenftelregelung_auf_sich)
  + [Berechnung der Abfindung mittels Rechner](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Berechnung_der_Abfindung_mittels_Rechner)
  + [Weitere interessante Ratgeber](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Weitere_interessante_Ratgeber)

## Nutzen Sie den kostenlosen Abfindungsrechner!

**Abfindungsrechner**

Formularbeginn

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Steuerjahr | 2021 | ? |
| Abfindung |  | ? |
| Jahresbrutto |  | ? |
| Entgeltersatz­leistungen |  | ? |
| Kirchensteuer | ja 9% | ? |
| Ehegattensplitting | Ja Nein | ? |
| |  |  | | --- | --- | | [DatenschutzerklärungLeistungsbeschreibung](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/) | Berechnen | | | |

Formularende

## Kompaktwissen: Abfindung berechnen

**Wer hat das Recht auf eine Abfindung?**

Ein gesetzlicher Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung besteht nicht. Infos dazu, wann Ihnen dennoch eine Abfindung zustehen kann, erhalten Sie [hier](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Wann_bekommt_man_eine_Abfindung).

**Wie können Sie die Höhe der Ab‌findung berechnen?**

Die [Höhe der Abfindung](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindungshoehe/) können Sie mit dieser Formel berechnen: Höhe der Ab‌findung = 0,5 x Brutto-Monatsgehalt x Dauer der Betriebs­zugehörigkeit in Jahren. Alternativ können Sie [diesen Abfindungsrechner](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Nutzen_Sie_den_kostenlosen_Abfindungsrechner) nutzen.

**Wie müssen Abfindungen versteuert werden?**

Eine Abfindung wird anders versteuert als das reguläre [Gehalt](https://www.arbeitsvertrag.org/gehalt/). In diesem Fall kommt die sogenannte “Fünftelregelung” zum Einsatz. Wie sie funktioniert, erfahren Sie [hier](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindung-berechnen/#Was_hat_es_mit_der_Fuenftelregelung_auf_sich).

## Wann bekommt man eine Abfindung?

Entgegen der landläufigen Meinung bei [Kündigung](https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigung/) quasi immer einen Anspruch auf eine Abfindung zu haben, gilt: **Nur unter ganz eng definierten Voraussetzungen stehen die Chancen gut, eine Einmalzahlung als Entgegenkommen des Arbeitgebers bei Verlust der Arbeitsstelle zu erhalten.** Einen gesetzlichen Anspruch suchen Sie häufig vergeblich.

Beschäftigte können die Zahlung einer Abfindung verlangen, wenn Sie zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses **einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, der die Zahlung eines solchen Betrages vorsieht**. Darüber hinaus ist es auch üblich, dass für den Fall einer **betriebsbedingten Entlassung in**[**Tarifverträgen**](https://www.arbeitsvertrag.org/tarifvertrag/)**festgehalten** ist, dass Arbeitnehmer „entschädigt“ werden. Auch das **Betriebsverfassungsgesetz** greift das Thema Abfindung auf: **Betriebsänderungen im Rahmen derer Arbeitnehmer entlassen werden, wobei kein oder nur ein unzureichender Interessenausgleich mit dem**[**Betriebsrat**](https://www.arbeitsvertrag.org/betriebsrat/)**stattfand**, können ebenfalls ein Anrecht auf Abfindung begründen. Und schließlich sieht auch das [**Kündigungsschutzgesetz**](https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigungsschutzgesetz/)**(KSchG) eine Abfindung bei**[**betriebsbedingter Kündigung**](https://www.arbeitsvertrag.org/betriebsbedingte-kuendigung/) vor, sofern jedoch keine Kündigungsschutzklage binnen drei Wochen nach Zustellung eingereicht wird.

## Wie wird eine Abfindung berechnet?

Abfindungsrechner: Die Fünftelregelung ist im EStG festgehalten und reduziert Ihre Steuerlast.

Um in etwa zu ermitteln, mit welchem Betrag Sie bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kalkulieren können, gibt es ganz **unterschiedliche Rechenwege**, die wir im weiteren Verlauf vorstellen wollen.

Für [gew](https://www.arbeitsvertrag.org/gew/)öhnlich **spielen bei der Abfindungsberechnung jedoch folgende Parameter eine Rolle**:

1. Länge der Betriebszugehörigkeit
2. Konsequenzen des Arbeitsplatzverlustes für den Arbeitnehmer
3. Rechtmäßigkeit der Entlassung
4. Verhandlungsgeschick der Vertragspartner

Wenn Sie Abfindungen berechnen wollen, empfehlen Experten für gewöhnlich eine **Pi-mal-Daumen-Formel**, die folgenden Weg geht:

[**Höhe der Abfindung**](https://www.arbeitsvertrag.org/abfindungshoehe/)**= 0,5 x Brutto-Monatsgehalt x Dauer der Betriebs­zugehörigkeit in Jahren**

Ergo würde dies in einem fiktiven Beispiel bedeuten: Martina Mustermann wird nach 8 Jahren von ihrem Arbeitgeber gekündigt. Ihr regelmäßiges Bruttogehalt lag bei 3.000 Euro. Wenn wir die Abfindung berechnen, würde sie theoretisch 12.000 Euro erhalten.

In manchen Fällen wird bei der Berechnung der Abfindung auch das **Lebensalter der Gekündigten berücksichtigt**. In diesem Fall **erhöht sich der Faktor von 0,5 gegebenenfalls auf 0,75 oder gar 1**, wodurch sich das Ergebnis erhöht.

Die Abfindungsberechnung bei Kündigung erfolgt gemäß **§ 10**[**Kündigungsschutzgesetz**](https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigungsschutzgesetz/) anders. Der Gesetzgeber hält hier fest, dass sich eine **Abfindung auf maximal 12 Monatsverdienste beläuft**. Bei der Berechnung von Abfindungen nach diesem Prinzip wird explizit auf das Alter des Gekündigten verwiesen. Hierzu heißt es:

*Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das*[*Arbeitsverhältnis*](https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsverhaeltnis/)*mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. (§ 10 KSchG)*

Obacht: Für die Beantwortung der Frage „Wie berechnet man eine Abfindung?“ **gibt es nicht die eine richtige Antwort.** Es ist deshalb durchaus möglich, dass wenn Sie die Abfindungssumme berechnen auf ein ganz anderes Ergebnis kommen als das, was Sie am Ende tatsächlich erhalten. Die von uns vorgestellten Wege stellen daher nur eine Orientierung dar.

### Was bleibt von der Abfindung? Die endgültige Berechnung

Die Abfindung zu berechnen, ist nicht immer ganz einfach, da viele Dinge hier hineinspielen.

Der Gesetzgeber **sammelt von allen Bürgern Geld ein, um bestimmte Staatsausgaben zu bezahlen**. Erhoben werden beispielsweise **Mehrwertsteuer (Abgaben, die sich an der Wertschöpfung bemessen)** und auch die Lohnsteuer (Vorauszahlung auf die Einkommensteuer, die der Arbeitgeber ans Finanzamt zahlt und u. a. dafür sorgt, dass am Ende des Monats netto weniger rauskommt, als brutto im Arbeitsvertrag vereinbart.

Die Frage ist nun: Müssen auch **bei der Abfindung Abzüge hingenommen werden?** Ja, in voller Höhe können Sie die berechnete Abfindung nicht behalten. Die gute Nachricht ist, dass **Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung keinen Anteil von ihr verlangen**. Anders sieht es mit der Steuer, im speziellen der **Lohnsteuer** aus.

Diese wird auf Abfindungen erhoben. Wenn Sie Ihre **Abfindung berechnen**, müssen Sie also damit rechnen, dass **am Ende nicht ganz so viel Geld übrig bleibt**.

#### Was hat es mit der Fünftelregelung auf sich?

Der Gesetzgeber trägt dem Umstand Rechnung, dass Abfindungen **einmal gezahlte Beträge sind, die zwar zum Einkommen gerechnet, jedoch als außerordentliche Einkunft betrachtet** werden. Diese wird vom Fiskus anders behandelt, weshalb die Abzüge bei der Abfindung nicht allzu hoch sind.

Zurückzuführen ist dies auf die sogenannte **Fünftelregelung**. Mit der Abfindung wird nach der in **§ 34 Einkommensteuergesetz (EStG)** wie folgt umgegangen: Dem Namen ist zu entnehmen, dass **ein Fünftel der zugesprochenen Abfindung auf das Jahreseinkommen angerechnet** wird. Dieser Betrag stellt die Basis für die Steuerberechnung dar. Das **Ergebnis wird in Folge mit der Steuerlast verglichen, die sich aus dem regulären Jahreseinkommen ohne Abfindung ergeben würde**. Die sich herauskristallisierende **Differenz wird nun mit fünf multipliziert**. Hierbei handelt es sich um den Betrag, den ein Gekündigter **an das Finanzamt als Einkommensteuer von dieser Einmalzahlung abgeben** muss. Die reguläre Steuerlast durch das normale Einkommen aus dem Jahr bleibt hiervon unberührt.

Abfindung berechnen: Die Fünftelregelung bei Abfindungen sorgt dafür, dass Sie **von dem großen Batzen Geld nicht ganz so viel an den Staat abgeben müssen und damit von einer Steuerminderung profitieren**. Achten Sie darauf, wenn Sie die Abfindung berechnen, welche **Auszahlungsmodalitäten**Sie mit Ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber vereinbart haben. Teilbeträge können nämlich dazu führen, dass die Fünftelregelung bei der Berechnung nicht zur Anwendung kommt.

### Berechnung der Abfindung mittels Rechner

Die Fünftelregelung: Ein Rechner kann Ihnen aufzeigen, wie hoch die Steuerersparnis ist.

Die angeführte Rechnung fällt gerade beim Blick in den Gesetzestext häufig nicht ganz leicht, was auch an der Wortwahl liegt. Doch keine Sorge, Sie müssen den Kopf nicht in den Sand stecken, sondern **können sich bei Schwierigkeiten auf Abfindungsrechner verlegen**. Online stehen eine Menge von diesen zur Verfügung und machen es ganz leicht, die Abzüge zu berechnen.

Um schnell an Ihr Ziel zu kommen, sollten Sie sich **vor der Nutzung vom Abfindungsrechner bei Kündigung folgende Informationen parat legen**:

* Um welches Steuerjahr handelt es sich?
* Wie hoch liegt Ihr Brutto-[Jahresgehalt](https://www.arbeitsvertrag.org/verguetung/)?
* Welchen Umfang hatte die Abfindung?
* Profitieren Sie von [Lohn](https://www.arbeitsvertrag.org/loehne/)- bzw. Entgeltersatzleistungen?
* Sind Sie Kirchenmitglied und zahlen entsprechend Kirchensteuer?

Basierend auf diesen Informationen können Sie dem Abfindungsrechner die Steuer entlocken und herausfinden, **wie viel Geld Ihnen netto vom Brutto übrig bleibt**.

Haben erhaltene Abfindungen **negative Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld (ALG)?** Es kommt darauf an, von welchem Arbeitslosengeld die Rede ist: ALG I oder ALG II? Während die Zahlung für gewöhnlich das Arbeitslosengeld 1 nicht weiter tangiert, **kann die Agentur für Arbeit sich beim Arbeitslosengeld 2 (auch als Hartz 4 bekannt) durchaus querstellen** und den Betrag als Vermögen deklarieren. In diesem Fall müssten Betroffene **zum Teil auf staatliche Unterstützung verzichten**.

**Arbeitsrecht Soforthilfe: Lassen Sie sich von Experten beraten**

Fordern Sie eine kostenfreie Erstberatung an, wenn es um Ihre Kündigung, Ihre Abfindung oder Ihren Aufhebungsvertrag geht! Experten im Arbeitsrecht klären Sie unverbindlich über Ihre Chancen und Optionen auf!

## Abfindung zum Ausgleich finanzieller Nachteile bei Kündigung

### Was ist eine Abfindung bzw. ein Abfindungsvergleich?

Abfindungen kommen in verschiedenen Formen und aus verschiedenen Rechtsgründen vor.

Allen gemeinsam ist, dass es sich um eine einmalige (Geld-)Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer handelt.

Der häufigste Fall ist die Abfindung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer beim Vorliegen einer Kündigung oder beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags bzw. Abwicklungsvertrags dafür bezahlt, dass er sich mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt. Man spricht dann von einem Abfindungsvergleich oder von einer Entlassungsentschädigung.

Daneben gibt es Abfindungen, die auf einem Sozialplan (bzw. Betriebsvereinbarung) beruhen, als Nachteilsausgleich geschuldet werden, als Auflösungsabfindung durch ein Gericht festgesetzt werden oder arbeits- bzw. tarifvertraglich vereinbart wurden, sowie sog. betriebsbedingte Abfindungen nach § 1 a KSchG (siehe unten).

Eine Abfindung ist im Arbeitsrecht somit regelmäßig eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, die dazu dient, die mit der Kündigung verbundenen finanziellen Nachteile auszugleichen.

### Wie hoch ist die Abfindung?

Die Höhe der Abfindung ist (meistens) das Ergebnis einer mehr oder weniger langen Verhandlung mit dem Arbeitgeber. Sie hängt von vielen Faktoren ab.

Dazu gehören vor allem die Sach- und Rechtslage (Gibt es ausreichende Kündigungsgründe? Wurden die sonstigen Voraussetzungen eingehalten? Kann dies alles auch bewiesen werden?), die Beschäftigungsdauer, die Folgen des Arbeitsplatzverlustes für den Arbeitnehmer, die Dauer des Verfahrens, das Verhandlungsgeschick der Parteien bzw. ihrer Anwälte (oder sonstigen Vertreter) usw.

Im Allgemeinen gilt: Je besser die Aussichten des Arbeitnehmers sind, einen eventuellen Prozess zu gewinnen – d.h. je größer die Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung sind -, desto höher fällt die Abfindung aus. Je größer die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Kündigung für wirksam erklärt wird, desto geringer wird sie sein.

Als Orientierungspunkt für die Höhe der Abfindung dient auch die sog. 'Faustformel' .

### Was ist die 'Faustformel' zur Berechnung von Abfindungen?

Die Faustformel (auch 'Regelabfindung' oder 'Daumenformel' genannt) dient der Erleichterung bei der Berechnung von Abfindungen.

Maßgebliche Größen sind die Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehalts (brutto) und die Beschäftigungsdauer im Unternehmen.

Allerdings werden unterschiedliche Formeln verwendet.

Am weitesten verbreitet ist die Formel, wonach die Abfindung ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung beträgt.

Beispiel:  
Eine Arbeitnehmerin, die 10 Jahre beschäftigt war und zuletzt 2.000 € im Monat verdiente, würde nach der Faustformel eine Abfindung von 10.000 € erhalten (2.000 €/2\*10 Jahre).

Bei einer anderen (vor allem im Bereich der Hessischen Arbeitsgerichte) verbreiteten Faustformel wird zudem auf das Alter geschaut. Demnach beträgt die Abfindung bei Arbeitnehmern für die Beschäftigungsjahre,

* die im Alter bis zu 39 Jahren liegen: 0,5
* die im Alter 40 – 49 Jahre liegen: 0,75 und
* die im Alter ab 50 Jahre liegen: 1,0 Bruttomonatsgehälter pro Jahr.

Die Abfindung eines 54-jährigen Arbeitnehmers, der zuletzt 3.500 € monatlich (brutto) verdiente und eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahre hat (beim Eintritt war er 34), würde sich nach dieser Faustformel so berechnen:

* für das 34. – 39. Lebensjahr (5\*0,5 =): 2,5
* für das 40. – 49. Lebensjahr (10\*0,75=): 7,5 und
* für das 50. – 54. Lebensjahr (5\*1=): 5.

Insgesamt ergeben sich 15 Monatsgehälter, was bei 3.500 € einer Abfindung von 52.500 € entspricht.

### Ist die Faustformel bindend?

Nein. Diese Faustformel ist grundsätzlich weder gesetzlich vorgegeben noch aus anderen Gründen bindend. Sie stellt lediglich eine Richtschnur dar.

Je nach Lage der Dinge kann die Abfindung, die ausgehandelt wird, weit darüber oder darunter liegen. Abfindungen eines zweifachen Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr oder mehr können genauso vorkommen, wie geringe Abfindungen mit bloßem Symbolcharakter.

Ist es beispielsweise offensichtlich, dass die betriebsbedingte Kündigung der Arbeitnehmerin im obigen Beispiel unwirksam war, weil die Sozialauswahl unterlassen wurde, ist der Arbeitgeber aber fest entschlossen, sie nicht weiterzubeschäftigen, und dauerte der Prozess schon viele Monate, so ist eine Abfindung in einem wesentlich höheren Bereich (20.000 € und darüber) denkbar.

Erweist sich die Kündigung im obigen Beispiel dagegen als voraussichtlich wirksam, so dass das Risiko, den Prozess zu verlieren, für den Arbeitgeber sehr gering ist, wird der Abfindungsbetrag kleiner sein.

Diese vereinfachte Darstellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Einschätzung, ob eine Kündigung wirksam ist, keine einfache mathematische Gleichung ist, bei der nur ein paar Zahlen einzutragen sind, um das Ergebnis zu erhalten. Vielmehr sind zahlreiche Fakten zu berücksichtigen und Rechtsfragen zu prüfen. Manchmal ist man erst am Ende eines Prozesses – etwa nach der Vernehmung von Zeugen – in der Lage, eine zuverlässige Einschätzung abzugeben.

Daher kommt es in jedem Fall auf die konkreten Einzelheiten an. Kein Fall ist wie der andere!

Es gibt Tarifverträge, die eine Abfindung nach der Faustformel vorschreiben. Dabei handelt es sich zumeist aber nur um die Mindesthöhe, die zwar nicht unterschritten, aber überschritten werden darf.

### Habe ich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung?

Die meisten Prozesse, in denen eine Kündigung angegriffen wird, enden mit der Zahlung einer Abfindung. Daher gehen viele Arbeitnehmer davon aus, man habe einen Anspruch darauf.

Das ist jedoch nicht zutreffend. Von eher seltenen Ausnahmefällen abgesehen haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Abfindung.

In den weitaus meisten Fällen beruhen die Abfindungen vielmehr auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie sind also das Ergebnis von Verhandlungen. Der Arbeitgeber muss nicht - er bietet eine Abfindung aber an oder erklärt sich zumindest damit einverstanden.

Ausnahmen, bei denen ein Anspruch besteht, der Arbeitgeber eine Abfindung also zahlen muss, sind z.B.: Sozialplanabfindungen, Nachteilsausgleichs-Abfindungen, Abfindungen nach § 1a KSchG und Auflösungsabfindungen. Darüber hinaus können vertragliche oder tarifvertragliche Abfindungsansprüche bestehen. Erstere kommen häufig bei leitenden Angestellten vor.

### Warum werden Abfindungen vereinbart, obwohl es keinen Anspruch darauf gibt?

Obwohl Arbeitnehmer in der Regel keinen Anspruch haben, erklären sich Arbeitgeber sehr oft zur Zahlung einer Abfindung bereit.

Dieser scheinbare Widerspruch lässt sich nur mit den Eigenarten des Arbeitsrechts erklären:

Will ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung vorgehen, so kann er von Gesetzes wegen bei Gericht regelmäßig nur beantragen, über die Rechtsmäßigkeit (bzw. Rechtswirksamkeit oder soziale Rechtfertigung) der Kündigung zu urteilen.

Das Gericht darf daher auch nur über die Wirksamkeit der Kündigung entscheiden. Urteilt es, dass die Kündigung unwirksam war, gilt das Arbeitsverhältnis als nie beendet und wird fortgesetzt. Entscheidet es, dass sie wirksam war, endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Dabei kann in sehr vielen Fällen am Anfang nicht vorhergesehen werden, wie der Prozess am Ende ausgeht. Mitunter kann es Monate oder gar Jahre dauern, bis eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

Daher sieht das Arbeitsrecht vor, dass die Parteien zunächst versuchen sollen, den bestehenden Streit bzw. die bestehende Ungewissheit durch Verhandlungen einvernehmlich zu lösen, so dass es also gar nicht erst zu einem langwierigen Gerichtsverfahren kommt.

### Welche Gründe sprechen für oder gegen einen Abfindungsvergleich?

Wie diese Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehen, hängt von der Sach- und Rechtslage sowie von den unterschiedlichen Interessen beider Parteien ab:

* ***Arbeitgeber*** wissen, dass das Gesetz an Kündigungen hohe Anforderungen stellt, die oftmals durch die prozessualen Beweis- und Darlegungsregeln noch verschärft werden. Verlieren sie den Prozess, müssen sie den Arbeitnehmer gegen ihren Willen weiterbeschäftigen. Darüber hinaus drohen erhebliche finanzielle Risiken, vor allem die Zahlung des sog. Annahmeverzugslohns (siehe unten). Bei Abwägung der Risiken ist es für sie daher oftmals günstiger, eine mehr oder weniger hohe Abfindung zu bezahlen, als das Ende des Verfahrens abzuwarten.
* Auch wenn das Recht die ***Arbeitnehmer*** schützt, bedeutet es nicht, dass sie immer auf der sicheren Seite stehen. ‚Pokert' ein Arbeitnehmer zu hoch, kann es vorkommen, dass er nicht nur den Prozess und damit den Arbeitsplatz verliert, sondern noch dazu leer ausgeht. Außerdem ist vielen nicht daran gelegen, wieder zu dem Arbeitgeber zurückzukehren, der durch die Kündigung deutlich gemacht hat, dass er sie nicht mehr haben will, oder mit dem sogar Streit besteht. Ferner ist es für viele wichtiger, baldige Klarheit zu haben, als sich auf nervenaufreibende und belastende Prozesse einzulassen. Schließlich kommt es vor, dass gekündigte Arbeitnehmer schon bald einen neuen Arbeitsplatz finden oder aus anderen Gründen an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem alten Arbeitgeber kein Interesse mehr haben.

Diese und manche andere Überlegungen führen sehr oft dazu, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vereinbarung in Form eines Vergleichs schließen. Dieser Vergleich regelt – unter anderem -, dass der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet und der Arbeitgeber im Gegenzug eine Abfindung bezahlt. Dies wird dann Abfindungsvergleich, Auflösungsvergleich oder einfach nur Vergleich genannt.

Solche Abfindungsvergleiche sind freiwillig. Niemand kann dazu gezwungen werden, weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber.

Es gibt durchaus hart gesottene Arbeitgeber, die selbst bei schlechtesten Prozessaussichten und trotz guter finanzieller Lage die Zahlung einer Abfindung ablehnen. Genauso gibt es Arbeitnehmer, denen der Kampf um den Arbeitsplatz wichtiger ist als eine Abfindung, selbst wenn der angebotene Betrag sehr hoch ist.

Umgekehrt gibt es Arbeitgeber, die selbst bei für sie guter Ausgangslage ‚großzügig' sind, und Arbeitnehmer, denen eine symbolische Abfindung Genugtuung ist, selbst wenn sie den Prozess voraussichtlich gewinnen würden.

In aller Regel aber hängt die Bereitschaft, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzulassen, maßgeblich von der Höhe der Abfindung ab, die der Arbeitgeber zu zahlen bereit ist.

### Was ist der Annahmeverzug bzw. Annahmeverzugslohn?

Annahmeverzug liegt vor, wenn der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt.

Bei Kündigungsschutzverfahren birgt er ein großes finanzielles Risiko für den Arbeitgeber in sich, das bei der Höhe der Abfindung eine große Rolle spielt, Man nennt es Annahmeverzugsrisiko.

Das Annahmeverzugsrisiko ergibt sich aus Folgendem:

Erhebt ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, so bietet er damit (zumindest stillschweigend) seine Arbeitsleistung an. Dem gegenüber hat der Arbeitgeber aber mit der ausgesprochenen Kündigung erklärt, dass er diese Arbeitsleistung nicht mehr annehmen wolle.

Entscheidet das Gericht, dass die Kündigung unwirksam war, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht beendet. Es bestand also in der ganzen Zwischenzeit fort.

Somit befand sich der Arbeitgeber seit dem Ablauf der Kündigungsfrist in Annahmeverzug.

Er schuldet dem Arbeitnehmer daher das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum, auch wenn der Arbeitnehmer während diesem nicht für ihn gearbeitet hat.

Da zwischen Ablauf der Kündigungsfrist und der Entscheidung des Gerichts mitunter viele Monate oder sogar Jahre liegen, können sich sehr hohe Summen ergeben.

Beispiel:

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der in Mannheim beschäftigt ist und 3.000 € im Monat verdient, wurde zum 31. Januar ausgesprochen. Am 01. November desselben Jahres wird die Entscheidung des Gerichts, dass die Kündigung unwirksam war, rechtskräftig. In der Zwischenzeit - also Februar bis Oktober - bezog der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld und wurde vom Arbeitgeber nicht beschäftigt.

Der Arbeitgeber schuldet wegen des Annahmeverzugs für die Zeit von Februar bis einschließlich Oktober (= 9 Monate) das volle Gehalt, was einer Summe von 27.000 € entspricht. Diesen Betrag muss er teilweise dem Arbeitnehmer und teilweise der Arbeitsagentur, soweit sie dem Arbeitnehmer Arbeitslosengeld gewährt hat, bezahlen.

Aus diesem Beispiel wird ersichtlich, wie folgenreich sich der Annahmeverzug für einen Arbeitgeber auswirken kann.

Im Einzelnen können mit dem Annahmeverzug einige weitere Rechtsfragen verbunden sein (z.B. böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs, Ausschluss des Annahmeverzugs bei fehlender Leistungswilligkeit oder –fähigkeit, Anrechnung von Zwischenverdiensten und Sozialleistungen usw.).

### Abfindung: Brutto oder Netto?

Die früher geltende Regel, dass Abfindungen ‚brutto wie netto', also ohne Abzüge ausbezahlt werden, gilt nicht mehr. Es ist vielmehr zwischen Sozialabgaben und Steuern zu unterscheiden:

### Sind Abfindungen sozialabgabenpflichtig?

Abfindungen sind nicht sozialversicherungspflichtig. Das bedeutet, dass keine Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- oder Pflegeversicherung abgezogen werden.

### Ist eine Abfindung lohn- bzw. einkommenssteuerpflichtig?

Seit 2006 gibt es keine Steuerfreibeträge für Abfindungen mehr. Abfindungen unterliegen daher voll der Lohnsteuerpflicht.

Sie werden aber – wegen ihres Charakters als Ausnahme-Einkommen – im Vergleich zum normalen Arbeitseinkommen steuerlich besser gestellt.

Es gilt für sie die so genannte Fünftelungsregelung nach § 34 EStG (Einkommenssteuergesetz), die auch Fünftelungsmethode oder Fünftelregelung genannt wird. Mit dieser Regelung kann erreicht werden, dass die wegen der Steuerprogression verhältnismäßig stark ansteigende Steuerlast etwas abgefangen wird.

Bei der Anwendung der Fünftelungsregelung wird zunächst das reguläre Arbeitseinkommen um ein Fünftel der Abfindung erhöht. Dadurch steigt die Steuer um einen bestimmten Betrag an (im Vergleich zur Steuer ohne das Fünftel der Abfindung). Dieser Mehrbetrag wird dann verfünffacht und der Steuer hinzugerechnet, die sich ohne Abfindung ergeben würde. Somit entsteht – wegen der niedrigeren Progressionsstufe - eine geringere Steuerlast.

Beispiel:

Ein alleinstehender Arbeitnehmer aus Mannheim hat ein Jahreseinkommen von 36.000 €. Im Jahr 2009 erhält er eine Abfindung von 24.000 €, so dass sich zu versteuernde Jahreseinkünfte von insgesamt 60.000 € ergeben (Freibeträge, Werbungskosten usw. wurden bereits abgezogen, sonstige Einkünfte bestehen nicht).

Ohne die Fünftelungsregelung müsste er für dieses Jahreseinkommen 18.078,48 € Einkommenssteuer und Solidaritätszuschlag bezahlen. Mit der Fünftelungsregelung ergibt sich eine Steuerlast von 17.098,36 €, also eine Steuerersparnis von 980,12 €.

Bei höheren Einkommen und größeren Abfindungsbeträgen fällt die Steuerersparnis allerdings geringer aus oder entfällt ganz. Würden das reguläre Jahreseinkommen beispielsweise 84.000 € und die Abfindung 50.000 € betragen, so gäbe es faktisch keine Besserstellung, weil die Ersparnis nur noch 0,05 € beträgt.

Dies alles gilt selbstredend nur, wenn es sich bei der Abfindung um eine Entschädigung nach § 24 Nr. 1 a EStG handelt, also um Zahlungen, die als Ersatz für entgangene oder noch entgehende Einnahmen gewährt werden.

### Wird die Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?

Grundsätzlich hat Ihre Abfindung, egal wie hoch sie ausfällt, keinen Einfluss auf Ihr Arbeitslosengeld (anders jedoch beim Arbeitslosengeld II).

Einigen Sie sich jedoch – im Rahmen eines Abfindungsvergleichs - auf die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten, kann es zu einer Anrechnung kommen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine Abfindung im Rahmen eines Aufhebungsvertrags oder Abwicklungsvertrags ebenfalls nachteilige Folgen haben kann.

### Was ist eine Abfindung gemäß § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz)?

Arbeitgeber können sich bei Ausspruch der Kündigung verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu bezahlen, wenn er gegen die Kündigung nicht gerichtlich vorgeht.

Ist das KSchG anwendbar und enthält das Kündigungsschreiben den Hinweis, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Gründe gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen kann, liegt eine Abfindung nach § 1a KSchG (auch 'betriebsbedingte Abfindung' genannt) vor.

Erhebt der Arbeitnehmer gegen eine solche Kündigung innerhalb der Klagefrist von 3 Wochen keine Kündigungsschutzklage (was zur Folge hat, dass sie als wirksam gilt – auch wenn sie tatsächlich nicht wirksam war) steht ihm die Abfindung zu. Das Arbeitsverhältnis endet dann aber nahezu unwiderruflich mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Die Höhe der Abfindung nach § 1a KSchG beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ('angebrochene' Jahre von mehr als 6 Monaten zählen als volles Jahr), was somit der "Faustformel" entspricht.

Arbeitgeber machen von dieser seit 2004 bestehenden Möglichkeit eher selten Gebrauch, da – bei voraussichtlicher Wirksamkeit der Kündigung – keine oder nur eine geringere Abfindung zu zahlen wäre oder weil Arbeitnehmer sich allzu oft nicht darauf einlassen, wenn die Kündigung als zweifelhaft erscheint.

### Muss die Abfindung nach § 1a KSchG angenommen werden?

Nein. Arbeitnehmer haben die Wahl:

* Entweder lassen sie die 3-wöchige Klagefrist einfach untätig verstreichen. Dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist und sie erhalten die Abfindung nach § 1a KSchG in der vorgeschriebenen Höhe (s. oben).
* Oder sie erheben (innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung) Kündigungsschutzklage.

Erheben Sie Kündigungsschutzklage, dann entfällt zwar der Anspruch auf die Abfindung nach § 1a KSchG. Sonstige Nachteile gibt es aber nicht. Es stehen alle Möglichkeiten, die eine Kündigungsschutzklage bietet, ungeschmälert zur Verfügung, d.h., es kann um den Arbeitsplatz gekämpft oder versucht werden, eine höhere Abfindung auszuhandeln.

Ob die eine oder die andere Möglichkeit besser ist, hängt von den konkreten Umständen ab (siehe auch Wie hoch ist die Abfindung? oder Warum erklären sich Arbeitgeber bereit, Abfindungen zu bezahlen?)