ALles bekannt, wie besprochen... wie immer nur h2-tags... kurze Absätze, vielle unterschiedliche HTML Elemente, alles was Sie so haben zum Thema. FAchteste, News usw. DANKE!

4 Texte 4 Abfindungen-berechnen

4200 Wörter

TEXT 1:

<h2>So berechnen Sie jetzt ganz einfach Ihre individuelle Abfindung</h2>

<p><strong>Abfindungen</strong> sind einmalige Geldzahlungen vom ehemaligen Arbeitgeber, die dieser aufgrund der <strong>Beendigung</strong> des Arbeitsverhältnis dem ehemaligen Arbeitnehmer bezahlen muss. Die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dabei jedoch genau festgeschrieben. Kurz vorweg: wer fristlos entlassen wird, dem steht auch keine Abfindung zu. In anderen Fällen, in denen beispielsweise eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wird, kann der Abfindungsanspruch unter Umständen aber doch bestehen.<br>

<p>Innerhalb der nun folgenden Abschnitte erfahren Sie daher alle wichtigen Informationen rund um die Themen <strong>Abfindung berechnen</strong>, <strong>Bedingungen</strong> für den Erhalt von Abfindungen sowie die verschiedenen <strong>Abfindungsarten</strong>.</p>

<h2>Welche Arten von Abfindungen es überhaupt gibt</h2>

<p>De facto gibt es per Gesetz genau <strong>vier unterschiedliche Abfindungsarten</strong>:</p>

<ul>

<li>eine individuell vereinbarte Abfindung (gemäß <strong>§1a Kündigungsschutzgesetz</strong>)</li>

<li>eine reguläre Abfindung (gemäß <strong>§10 Kündigungsschutzgesetz</strong>)</li>

<li>eine Sozialplanabfindung</li>

<li>einen Nachteilsausgleich</li>

</ul>

<h2>Die individuell vereinbarte Abfindung</h2>

<p>Die <strong>individuell vereinbarte Abfindung</strong> ist eine außervertragliche Abfindungszahlung, die ohne einen gerichtlichen Vergleich stattfindet. Entsprechend vereinbart der Arbeitgeber hier mit dem Arbeitnehmer die Höhe der zu zahlenden Abfindung ganz individuell.<br>

<p>Für den Erhalt einer individuellen Abfindung müssen Sie als potenzieller Arbeitnehmer jedoch <strong>mindestens 6 Monate</strong> im Unternehmen angestellt gewesen sein. Ferner muss das jeweilige Unternehmen <strong>mindestens 10 Beschäftigte</strong> aufweisen. Es darf vormals weiterhin keine fristlose Kündigung ausgesprochen worden sein und der Arbeitnehmer muss die Klagefrist in Bezug auf eine reguläre Abfindung bereits verstrichen lassen haben.</p>

<h2>Die reguläre Abfindung</h2>

<p>Die reguläre Abfindung steht prinzipiell jedem Arbeitnehmer zu, der <strong>mindestens 6 Monate</strong> im jeweiligen Unternehmen beschäftigt gewesen ist und <strong>fristgerecht gekündigt</strong> wurde. Anders als bei der individuell vereinbarten Abfindung beruft sich der potenzielle Arbeitnehmer hier jedoch auf den <strong>§10 Kündigungsschutzgesetz</strong>. Dieser zeigt die genaue Höhe, der dem Arbeitnehmer zustehenden Abfindung auf. Die Berechnung der Abfindung zieht hier die <strong>Dauer</strong> des Arbeitsverhältnisses, das <strong>Alter</strong> des Arbeitnehmer und den <strong>letzten Bruttoverdienst</strong> mit ein.</p>

<h2>Die Sozialplanabfindung</h2>

<p><strong>Sozialplanabfindungen</strong> kommen vor allem bei <strong>Massenentlassungen</strong> zum Einsatz. Die Abfindungsgrundlage bildet hier der sogenannte Sozialplan, der zwischen den Betriebsrat und dem Arbeitgeber vereinbart wird. Darin ist ein <strong>wirtschaftlicher Nachteilsausgleich</strong> im Falle von <strong>betriebsbedingten Kündigungen</strong> aufgeführt. Nicht immer müssen es hier jedoch monetäre Abfindungen sein, die gezahlt werden – auch <strong>Förderzuschüsse</strong> sowie <strong>Umzugshilfen</strong> sind denkbar.</p>

<h2>Der Nachteilsausgleich</h2>

<p>Der <strong>Nachteilsausgleich</strong> stellt eine Sonderform der oben genannten Sozialplanabfindung dar. Die rechtliche Grundlage für diese Art der Abfindung liefert der <strong>§113 Betriebsverfassungsgesetz</strong>. Der Nachteilsausgleich wird in diesem Zusammehang immer dann eingesetzt, wenn Vereinbarungen in Bezug auf den Sozialplan seitens des Arbeitgebers nicht nachgekommen wird.</p>

<h2>So können Sie die einzelnen Abfindungsarten berechnen</h2>

<p>Für die einzelnen Abfindungsarten gibt es verschiedene Berechnungsmodelle. Grundsätzlich spielen dabei die Variablen <strong><i>Betriebszugehörigkeit</i></strong>, <strong><i>Alter</i></strong> des Arbeitnehmers sowie der <strong><i>letzte Bruttolohn</i></strong> des Arbeitnehmers immer eine wichtige Rolle. In den nun folgenden Abschnitten sollen die Berechnungen der einzelnen Abfindungsarten daher einmal beispielhaft dargelegt werden.</p>

<h2>Berechnung der individuell vereinbarten Abfindung</h2>

<p>Für die Berechnung der individuell vereinbarten Abfindung wird die Hälfte des letzten Bruttomonatslohns zurate gezogen. Dieser Betrag wird dann mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren multipliziert.<br>

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

<p>Letzter Bruttomonatslohn: 3.000 Euro<br>

<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre<br>

<p><strong>Individuell vereinbarte Abfindung</strong> = 0,5 x 3.000 Euro x 10 Jahre<br>

<p>Abfindungshöhe = <strong><u>15.000 Euro</u></strong></p>

<h2>Berechnung der regulären Abfindung</h2>

<p>Eine reguläre Abfindung ist in ihrr Höhe auf einen Maximalbetrag in Höhe von 12 Monatsgehältern beschränkt. Im Gegensatz zur individuell vereinbarten Abfindung spielt bei dieser Abfindungsart auf das <strong>Alter</strong> des Arbeitnehmers eine Rolle. Entsprechend werden folgende Abstufungen vorgenommen:</p>

<ul>

<li>bei einem Lebensalter weniger als 50 Jahre des Arbeitnehmers werden maximal <strong>12 Montagsgehälter</strong> Abfindung gezahlt</li>

<li>bei einem Lebensalter älter 50 Jahre des Arbeitnehmers werden maximal <strong>15 Monatsgehälter</strong> Abfindung gezahlt</li>

<li>bei einem Lebensalter älter 55 Jahre des Arbeitnehmers werden maximal <strong>18 Monatsgehälter</strong> Abfindung gezahlt</li>

</ul>

<p>In den letzten beiden Fällen muss der potenzielle Arbeitnehmer jedoch <strong>mindestens 20 Jahre</strong> im jeweiligen Betrieb beschäftigt gewesen sein.<br>

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

<p>Lebensalter: 55 Jahre<br>

<p>Betriebszugehörigkeit: 20 Jahre<br>  
<p>letzter Bruttolohn: 6.000 Euro<br>

<p><strong>Reguläre Abfindung</strong> = 6.000 Euro x 18 Monatsgehälter<br>

<p>Abfindung = <strong><u>108.000 Euro</u></strong></p>

<h2>Berechnung der Sozialplanabfindung</h2>

<p>Die Berechnung der <strong>Sozialplanabfindung</strong> zieht weitere Kriterien mit ein:</p>

<ul>

<li>den Behinderungsgrad des potenziellen Arbeitnehmers</li>

<li>mögliche Unterhaltspflichten seitens des Arbeitnehmers gegenüber Dritten</li>

<li>eine betriebsinterne Abfindungsformel</li>

<li>ein gerichtliches Punkteverfahren</li>

</ul>

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

<p>Der Betriebsrat hat mit der Unternehmensführung eine Abfindung in Höhe von <strong><u>15.000 Euro</u></strong> für alle Beschäftigten verhandelt, die mehr als 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt gewesen sind und dabei nicht mehr als 3.000 Euro Bruttomonatsgehalt erhielten. Mitarbeiter mit Schwerbehinderung trifft die Kündigung jedoch besonders hart.<br>

<p>In diesem Fall kommt ein sogenannter <strong>Nachteilsausgleich</strong> zum Einsatz. In diesem Fall würde die Sozialabfindung mit dem individuellen Nachteilsfaktor multipliziert werden.<br>

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

<p>Sozialplanabfindung: 15.000 Euro<br>

<p>individueller Nachteilsfaktor: 1,75<br>

<p><strong>Nachteilsausgleich</strong> = 15.000 Euro x 1,75<br>

<p>Abfindung = <strong><u>26.250 Euro</u></strong></p>

<h2>Abfindungen jetzt mit einem Gratis-Online-Rechner berechnen</h2>

<p>Um jetzt die Ihnen zustehende Abfindung je nach Abfindungsart berechnen zu können, steht Ihnen jetzt ein <strong>kostenloses</strong> Online-Tool zur Verfügung. Hier können Sie jetzt ganz bequem die einzelnen Abfindungsarten auswählen, Ihre individuellen Basisdaten eintragen und die zu erwartende Abfindung berechen. Das Tool arbeitet zum einen mit <strong>Faustformeln</strong>, die bei der individuell vereinbarten Abfindung zum Einsatz kommen, zum anderen aber auch mit gesetzlichen Richtwerten.<br>

<p>Nutzen Sie die Berechnung aus dem kostenlosen Online-Rechner unter anderem als Grundlage für die Verhandlungsführung mit Ihrem ehemaligen Arbeitgeber. Weiterhin erfahren Sie so auch, ob die Ihnen ausgewiesene Abfindung auch den rechtlichen Anforderungen entspricht.<br>

<p>Folgende Daten müssen für die Verwendung des Online-Rechners für Abfindungen bekannt sein:</p>

<ul>

<li>die Höhe des letzten Bruttomonatslohns</li>

<li>die Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit</li>

<li>das Lebensalter des Arbeitnehmers</li>

<li>der Behinderungsgrad des Arbeitnehmers</li>

<li>die Art der ausgesprochenen Kündigung (also beispielsweise fristgerecht oder fristlos)</li>

<li>das Steuerjahr</li>

<li>die Höhe potenzieller Entgeltersatzleistungen</li>

<li>ob der Arbeitnehmer kirchensteuerpflichtig ist</li>

<li>ob ein Ehegattensplitting vorgenommen wird</li>

</ul>

<p>Mithilfe der genannten Daten berechnet der kostenlose Abfindungsrechner dann die <strong>Höhe</strong> der jeweiligen <strong>Nettoabfindung</strong> je nach Abfindungsart.</p>

<h2>Fazit zum Thema Abfindungsarten und Abfindung berechnen</h2>

<p>Die Höhe der zu erwartenden Abfindung kann je nach Abfindungsart ganz unterschiedlich ausfallen. Oftmals ist eine außergerichtliche Einigung zudem vorteilhafter für Sie als potenziellen Arbeitnehmer. Sollten Sie Sich aber dennoch für eine Abfindung gemäß §10 Kündigungsschutzgesetz entscheiden, bei der eine gerichtliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber notwendig wird, müssen Sie im Verlauf des Gerichtsverfahrens jedoch auf etwaige Transferzahlungen in Form von Arbeitslosengeld oder Ähnliches verzichten. Die entsprechenden Beträge werden nach Entrichtung der Abfindung jedoch nachgezahlt, sobald die Abfindung gerichtlich durchgesetzt wurde.<br>

<p>Ebenfalls sollte Ihnen als potenziellen Arbeitnehmer bewusst sein, dass eine Kündigungsschutzklage stets auch in einer Nichtigkeitserklärung der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung enden kann. Denn: Ein grundsätzlicher <strong>Abfindungsanspruch</strong> seitens des Arbeitnehmers besteht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland nicht. So können Sie entweder per Gesetz Ihre Abfindung erhalten oder weiter in Ihrem alten Job beschäftigt bleiben.</p>

TEXT 2:

<h2>Alles zum Thema Abfindungen erhalten, berechnen sowie versteuern</h2>

<p>Beim Begriff <strong>Abfindung</strong> handelt es sich um einen im Arbeitsrecht unbestimmten Rechtsbegriff, der eine Art <strong>Entschädigungszahlung</strong> seitens des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meint. Grundsätzlich besteht hierfür innerhalb der Bundesrepublik Deutschland <strong>kein Rechtsanspruch</strong>. Gemäß Kündigungsschutzgesetz, welches die rechtliche Grundlage für Abfindungszahlungen stellt, sind entweder Abfindungen selbst oder die Wiederaufnahme des gekündigten Arbeitsverhältnisses denkbar.<br>

<p>Der nun folgende Artikel soll Ihnen einmal sämtliche Informationen zum Thema Abfindungen liefern. Dabei sollen zum einen der <strong>Abfindungsanspruch</strong> als solches sowie die <strong>Berechnung</strong> von Abfinden geklärt werden. Zum anderen sollen aber auch <strong>steuerliche Aspekte</strong> in puncto Abfindungen betrachtet werden.</p>

<h2>Wann ein Abfindungsanspruch überhaupt besteht</h2>

<p>Abfindungen kommen bei Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Einsatz, die <strong>länger als 6 Monate</strong> bestehen und die <strong>fristgerecht</strong> vom Arbeitgeber gekündigt werden. Fristlose Kündigungen münden nicht in einem Abfindungsanspruch. Auch muss das betreffende Unternehmen mindestens über <strong>mehr als 10 Mitarbeiter</strong> verfügen.<br>

<p>Der Gesetzgeber kennt in puncto Abfindungen genau <strong>4 unterschiedliche Abfindungsarten</strong>:</p>

<ul>

<li>die individuell vereinbarte Abfindung mit dem Arbeitgeber (nach <strong>§ 1a KSchG</strong>)</li>

<li>die Kündigungsschutzklage (nach <strong>§ 10 KSchG</strong>)</li>

<li>die Sozialplanabfindung</li>

<li>den Nachteilsausgleich</li>

</ul>

<p>Bis auf die <strong><i>individuell vereinbarte Abfindung</i></strong> und die <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> werden die übrigen Abfindungsarten über den Gerichtsweg entschieden. Bei der individuellen Abfindung findet eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer statt, beziehungsweise bei der Sozialplanabfindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.</p>

<h2>So werden die einzelnen Abfindungsarten berechnet</h2>

<p>Bei allen Abfindungsarten gibt es eine grundlegende <strong>Faustregel</strong>, mit der sich die zu erwartende Abfindung vorweg berechnen lässt:</p>

<p>Abfindung = <strong>letzter Bruttomonatsverdienst</strong> x <strong>Faktor</strong> x <strong>Dauer</strong> der Betriebszugehörigkeit<br>

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

<p>Einem Angestellten wird nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit betriebsbedingt gekündigt. Sein letzter Bruttomonatsverdienst belief sich auf 4.500 Euro. Der Arbeitnehmer ist 45 Jahre alt.<br>

<p>Zwischen dem 30. und 39. Lebensjahr wird der Faktor <strong>0,5</strong> und zwischen dem 40. sowie dem 45. Lebensjahr wird der Faktor <strong>0,75</strong> zugewiesen.<br>

<p>Abfindung = (4.500 x 0,5 x 10) + (4.500 x 0,75 x 5)) = <strong><u>39,375 Euro</u></strong><br>

<p>Die vom Arbeitnehmer zu erwartende Abfindung beläuft sich im Falle einer individuell vereinbarten Abfindung, einer Abfindung gemäß Kündigungsschutzklage sowie einer Sozialplanabfindung auf exakt 39.750 Euro.<br>

<p>Speziell in puncto <strong>Kündigungsschutzklage</strong> gemäß § 10 KSchG gilt es aber auch noch weitere Dinge zu beachten:</p>

<ul>

<li>bei dieser Form ist die maximale Abfindung auf 12 Monatsgehälter gedeckelt (insofern Arbeitnehmer jünger als 50 Jahre ist)</li>

<li>ist die maximale Abfindung auf 15 Monatsgehälter gedeckelt, wenn Arbeitnehmer älter als 50 Jahre ist</li>

<li>ist die maximale Abfindung auf 18 Monatsgehälter gedeckelt, wenn Arbeitnehmer älter als 55 Jahre ist</li>

</ul>

<p>Einem abweichendem Berechnungsmodell folgt jedoch der <strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong>, bei dem ein weiterer Faktor miteinbezogen wird. Dieser richtet sich nach den folgenden Gegebenheiten:</p>

<ul>

<li>dem <strong>Schwerbehinderungsgrad</strong> des Arbeitnehmers</li>

<li>den <strong>Unterhaltsverpflichtungen</strong> des Arbeitnehmers</li>

<li>nach der <strong>betriebsinternen Abfindungsformel</strong></li>

<li>nach einem <strong>gerichtlichen Punkteverfahren</strong></li>

</ul>

<p>Weiterhin kommt der Nachteilsausgleich nur in Kombination mit der <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> zum Einsatz. Bei dieser Form handelt es sich um eine Abfindungsart, die vor allem im Rahmen von betriebsbedingten Massenentlassungen zum Einsatz kommt. Die entsprechenden Abfindungsbedingungen werden dann zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensführung ausgehandelt.</p>

<h2>Der Weg zur jeweiligen Abfindung</h2>

<p>Zunächst müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein, um sich entweder für eine individuell vereinbarte Abfindung oder eine Kündigungsschutzklage zu entscheiden:</p>

<ul>

<li>Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestehen (ununterbrochen)</li>

<li>es muss eine fristgerechte Kündigung seitens des Arbeitnehmers ausgesprochen worden sein</li>

<li>bei einer individuell vereinbarten Abfindung muss der Arbeitnehmer die dreiwöchige Frist zur Einreichung der Kündigungsschutzklage verstreichen lassen</li>

<li>bei einer Kündigungsschutzklage muss die Klage binnen drei Wochen nach der Kündigungsausstellung eingereicht werden</li>

<li>wenn fristlose Kündigungsgründe seitens des Arbeitnehmers vorliegen (beispielsweise ehrenverletzende Äußerungen seitens des Arbeitgebers, Unzumutbarkeiten der Arbeitsausführung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz usw.)</li>

</ul>

<p>Nachdem die Voraussetzungen erfüllt sind, können Sie als potenzieller Arbeitnehmer sich entweder für das <strong>Verhandeln</strong> oder das <strong>Einklagen</strong> der Abfindung entscheiden. Hierfür sollte nach dem Aussprechen der Kündigung zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden. Potenzielle Einigungen sollten unbedingt auch <strong>schriftlich</strong> festgelegt werden. Zeigt sich der Arbeitgeber unkooperativ, so bleibt oftmals nur der Weg über eine Kündigungsschutzklage. Aber Vorsicht: Das Gericht muss der Auszahlung einer Abfindung nicht zustimmen, da es auch die Wiederaufnahme des ursprünglichen Arbeitsvertrags anfordern kann!<br>

<p>Nachdem entweder eine <strong>individuelle Einigung</strong>, eine <strong>gerichtliche Anweisung</strong>, eine <strong>Regelung per Sozialplan</strong> oder eine <strong>Verordnung gemäß Nachteilsausgleich</strong> getroffen wurden, kommt es im nächsten Schritt zur <strong>Auszahlung</strong> der Abfindung. Diese wird seit dem Jahre 2006 als reguläre Lohn- oder Gehaltszahlung betrachtet und muss entsprechend <strong>versteuert</strong> werden. Dabei wird jedoch nur die Lohnsteuer abgezogen, nicht aber etwaige Sozialversicherungen. Abfindunden sind demnach von der Sozialversicherungspflicht befreit.</p>

<h2>Steuerliche Aspekte einer Abfindung</h2>

<p>Da eine Abfindungszahlung steuerlich wie eine reguläre Lohn- oder Gehaltszahlung betrachtet wird, ist hierbei vor allem der <strong>Auszahlungszeitpunkt</strong> wichtig. Findet dieser beispielsweise im gleichen Kalenderjahr statt, in der noch das alte Arbeitsverhältnis bestand, kann die erhaltene Abfindung unter Umständen einer hohen Steuerlast unterliegen. Findet die Auszahlung hingegen im folgenden Kalenderjahr statt, in dem noch kein anderes Arbeitsverhältnis angenommen wurde, so ist die Abfindung bis zur Höhe des individuellen <strong>Steuerfreibetrags</strong> steuerfrei.<br>

<p>Die Steuerfreibeträge (auch für Abfindungszahlungen) belaufen sich im aktuellen Kalenderjahr (Stand: März 2021) auf folgende Einkommensmaximalbeträge:</p>

<ul>

<li><strong>9.744 Euro</strong> für Singles</li>

<li><strong>19.488 Euro</strong> für Verheiratete</li>

</ul>

<p>Abfindungszahlungen bis zu dieser Höhe sind demnach steuerfrei, insofern keine weiteren Einnahmen im jeweiligen Kalenderjahr zu verzeichnen sind.</p>

<h2>Diese Dinge bei der Verhandlung oder Einklagung der individuellen Abfindung beachten</h2>

<p>Die individuell zu erwartende Abfindung kann durch diverse Umstände <strong>maßgeblich</strong> beeinflusst werden.<br>

<p>Vor allem <strong>Verhandlungsgeschickt</strong> sollten Sie als potenzieller Arbeitnehmer einsetzen, um die Höhe Ihrer Abfindung positiv zu beeinflussen. Sollte es zu keiner außergerichtlichen Einigung mit dem Arbeitnehmer kommen, sollten Sie einen <strong>Anwalt für Arbeitsrecht</strong> aufsuchen und sich umgehend von diesem beraten lassen. Dieser klärt Sie über die Höhe der von Ihnen zu erwartenden Abfindung auf.<br>

<p>Nur der Gang über eine <strong>Kündigungsschutzklage</strong> mit anschließender Abfindungsaussprechung durch das Gericht kann in der Regel die tatsächlich zustehende Abfindungshöhe für Sie bewirken.<br>

<p>Indem Sie sich auf verschiedene <strong>Kündigungsschutzfaktoren</strong> wie zum Beispiel <i>Sonderkündigungsschutz für Schwangere</i>, <i>Schwerbehinderte</i>, <i>Auszubildende</i> sowie <i>Arbeitnehmer in Elternzeit</i> berufen, wird Ihre Abfindungshöhe oftmals positiv beeinflusst. Auch <i>Betriebsratmitglieder</i> profitieren in diesem Zusammenhang vom Sonderkündigungsschutz.<br

<p>Ein weiterer Faktor, der die Höhe der zu erwartenden Abfindung maßgeblich beeinflusst ist die jeweilige <strong>Position</strong> im Unternehmen, die Sie zuletzt ausgeübt haben. Führungskräfte erhalten demnach häufig deutlich mehr Abfindung. Auch die <strong>wirtschaftliche Lage</strong> des jeweiligen Unternehmens, die <strong>Branchenstärke</strong> und die <strong>Betriebsgröße</strong> an sich in häufig wichtige Faktoren hinsichtlich der Höhe der zu erwartenden Abfindung.</p>

<h2>Fazit zum Thema Abfindunden berechnen und erhalten</h2>

<p>Unabhängig davon, für welchen Weg Sie sich schlussendlich in puncto Abfindung entscheiden: Zur Berechnung der zu erwartenden Abfindung können Sie jetzt auch <strong>kostenlose</strong> und <strong>unverbindliche</strong> Online-Rechner benutzen. Tragen Sie hierfür einfach Ihre individuellen Eckdaten in den Online-Rechner ein und berechnen Sie bequem durch wenige Mausklicks die Ihnen zustehende Abfindung – <strong>unversteuert</strong>, als auch bereits <strong>versteuert</strong>.<br>

<p>Bei weiteren, tiefgehendern Fragen rund um die Thematik der Abfindunden sollten Sie sich aber unbedingt auch von einem erfahrenen Anwalt für Arbeitsrecht beraten lassen. Nutzen Sie dessen Expertise im Idealfall schon vor den eigentlichen Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber.</p>

TEXT 3:

<h2>Jetzt schnell und unkompliziert zur eigenen Abfindung</h2>

<p>Bei einer <strong>Abfindung</strong> handelt es sich um eine Entschädigungszahlung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt. Ein grundsätzlicher Anspruch in Bezug auf eine Abfindung besteht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland allerdings nicht. Den entsprechenden Passus regelt das <strong>Kündigungsschutzgesetz</strong> (oder kurz: <strong>KSchG</strong>). Wir vom potenziellen Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage gegen den Arbeitgeber eingereicht, kann das Gericht die Klage entweder für nichtig erklären und einstellen, den alten Arbeitsvertrag wieder für gültig erklären oder dem Arbeitnehmer tatsächlich eine Abfindungszahlung zusprechen, die dann vom Arbeitgeber zu zahlen ist.<br>

<p>Die verschiedenen <strong>Abfindungsarten</strong> wie beispielsweise die <strong><i>individuell vereinbarte Abfindung</i></strong>, die <strong><i>Kündigungsschutzklage</i></strong> sowie die <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> und der <strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong> sollen daher im Folgenden einmal detailliert erklärt werden. Ferner sollen die Berechnungsmethoden der einzelnen Abfindungsarten und der Weg zu diesen aufgezeit werden.</p>

<h2>Die 4 Abfindungsarten innerhalb der Bundesrepublik Deutschland</h2>

<p>Die folgende Tabelle soll zunächst einen guten Überblick über die einzelnen Abfndungsarten, deren Anwendungsfälle und deren Weg zur Abfindung aufzeigen:</p>

<table>

<thead>

<tr>

<td><strong><u>Abfindungsart</u></strong></td>

<td><strong><u>Rechtsgrundlage</u></strong></td>

<td><strong><u>Anwendung</u></strong></td>

<td><strong><u>Wie erhalten?</u></strong></td>

</tr>

</thead>

<tbody>

<tr>

<td><strong><i>individuell vereinbarte Abfindung</i></strong></td>

<td>§ 1a KSchG</td>

<td>Beschreibt eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer individuell und außergerichtlich vereinbarte Abfindung nach Verstreichen der dreiwöchigen Klagefrist nach der Kündigungsaussprechung</td>

<td>Arbeitnehmer darf keine Kündigungsschutzklage einreichen und mus diese Abfindung mit dem Arbeitgeber verhandeln und schriftlich fixieren</td>

</tr>

<tr>

<td><strong><i>Kündigungsschutzklage</i></strong></td>

<td>§ 10 KSchG</td>

<td>Beschreibt eine gerichtliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mit deren Ausgang die Klage entweder fallen gelassen wird, der Arbeitsvertrag wiederaufgenommen wird oder dem Arbeitnehmer eine Abfindungszahlung zugesprochen wird</td>

<td>Arbeitnehmer muss binnen drei Wochen nach der Kündigungsaussprechung eine Kündigungsschutzklage einreichen</td>

</tr>

<tr>

<td><strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong></td>

<td>§§ 9 & 10 KSchG</td>

<td>Kommt bei betriebsbedingten Massenentlassungen zum Einsatz und wird zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber verhandelt</td>

<td>Betriebsrat muss Sozialplanabfindungen mit dem Arbeitgeber verhandeln, bei denen es sich auch um Förderungen oder Umzugshilfen handeln kann</td>

</tr>

<tr>

<td><strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong></td>

<td>>§113 BetrVG</td>

<td>Kommt dann zum Einsatz, wenn bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern mit erschwerten Bedingungen für den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt einen zusätzlichen Abfindungsausgleich erhalten</td>

<td>Gericht verweist den Arbeitgeber auf einen bestimmten Faktor, durch den Betroffene wie zum Beispiel Schwerbehinderte abfindungstechnisch gesondert behandelt werden</td>

</tr>

</tbody>

</table>

<p>Einzig und allein die <strong><i>individuell vereinbarte Abfindung</i></strong> sowie die <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> werden außergerichtlich ausgehandelt. Bei der <strong><i>Kündigungsschutzklage</i></strong>, beziehungsweise dem <strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong> führt der Weg hingegen über das Arbeitsgericht.</p>

<h2>So werden die einzelnen Abfindungsarten berechnet</h2>

<p>Im Bereich der <strong>Abfindungszahlungen</strong> haben sich bisweilen einige <strong><i>Faustformeln</i></strong> etabliert. In der Regel wird zur Berechnung der zu erwartenden Abfindung das letzte Bruttomonatsgehalt halbiert und mit der Anzahl der Betriebszugehörigkeitsjahre multipliziert. Nach dieser Formel würde eine typische Abfindung im konkreten Fall beispielsweise wie folgt aussehen:</p>

<p><strong><u>Fallbeispiel 1</u></strong>:<br>

<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre<br>  
<p>letztes Bruttomonatsgehalt: 3.500 Euro<br>

<p>Abfindung = 3.500 Euro x 0,5 x 10 Jahre = <strong><u>17.500 Euro</u></strong><br>

<p>In der Realität kommt die grundlegende, oben genannte Faustformel zwar ebenfalls zur Anwendung, jedoch gilt es noch einige <strong>Abweichungen</strong> zu betrachten. Bei Arbeitnehmern beispielsweise, die das 35. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, kommt der Faktor <strong>0,50</strong> zum Einsatz, bei Arbeitnehmern zwischen dem 35. und dem 45. Lebensjahr kommt der Faktor <strong>0,75</strong> zum Einsatz und bei Arbeitnehmern ab dem 45. Lebensjahr kommt der Faktor <strong>1,00</strong> zum Einsatz.<br>

<p>Weiterhin gibt es folgende Deckelungen in puncto Abfindungshöhe:</p>

<ul>

<li>bis zum 50. Lebensjahr ist die maximale Abfindungshöhe bei einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit auf <strong>12 Bruttomonatsgehälter</strong> begrenzt</li>

<li>zwischen dem 50. und dem 55. Lebensjahr ist die maximale Abfindungshöhe bei einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit auf <strong>15 Bruttomonatsgehälter</strong> begrenzt</li>

<li>ab dem 55. Lebensjahr ist die maximale Abfindungshöhe bei einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit auf <strong>18 Bruttomonatsgehälter</strong> begrenzt</li>

</ul>

<p><strong><u>Fallbeispiel 2</u></strong>:<br>

<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit: 20 Jahre<br>

<p>Alter des Arbeitnehmers: 54 Jahre<br>

<p>letztes Bruttomonatsgehalt: 5.000 Euro<br>  
<p>Abfindung = (5.000 Euro x 0,5 x 1 Jahr) + (5.000 Euro x 0,75 x 10 Jahre) + (5.000 Euro x 1,00 x 9 Jahre) = <strong>85.000</strong> - 10.000 Euro (Deckelungsbetrag) = <strong><u>75.000 Euro</u></strong><br>

<p>Im obigen Fall würden dem Arbeitnehmer ohne Deckelungsbeträge genau 85.000 Euro Abfindung zustehen, da die Abfindungshöhe bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit und einem Alter von 54 Jahren jedoch auf 15 Bruttomonatsgehälter gedeckelt ist, er hält der Arbeitnehmer in diesem Fall genau <strong>75.000 Euro</strong> Abfindung.<br>

<p>Bei der <strong><i>Sozialplanabfindung</i></strong> verhandelt der Betriebsrat – ähnlich wie bei der individuell vereinbarten Abfindung – mit dem Arbeitgeber die jeweilige Abfindungshöhe. Diese kann sich wie folgt repräsentieren:</p>

<p>Anzahl der Beschäftigten (die entlassen werden): 100<br>

<p>Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre<br>

<p>letzte Bruttomonatsgehälter: 3.000 Euro<br>

<p>Abfindung = 3.000 Euro x 0,50 x 10 Jahre = <strong><u>15.000 Euro</u></strong><br>

<p>Den betriebsbedingt gekündigten Mitarbeitern würde gemäß vereinbarter Sozialplanabfindung eine Abfindungszahlung in Höhe von exakt <strong>15.000 Euro</strong> zustehen.<br>

<p>Einige Mitarbeiter betreffen die betriebsbedingten Kündigungen jedoch besonders hart. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Arbeitnehmer, die auf dem Arbeitsmarkt schwierige Wiedereinstellungsbedingungen erwarten – zum Beispiel Schwerbehinderte, Schwangere, Azubis oder Alleinerziehende. In diesem Fall kommt zur Sozialplanabfindung zusätzlich noch der <strong><i>Nachteilsausgleich</i></strong> zum Einsatz, der sich wie folgt berechnet:<br>

<p>Anzahl der Beschäftigten (die entlassen werden): 100<br>

<p>Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit: 10 Jahre<br>

<p>letzte Bruttomonatsgehälter: 3.000 Euro<br>

<p>Nachteilsfaktor: 1,75<br>

<p>Abfindung = 3.000 Euro x 1,75 x 10 Jahre = <strong><u>52.500 Euro</u></strong><br>

<p>Benachteiligte Personen würden gemäß Nachteilsausgleich eine Abfindung in Höhe von exakt <strong>52.500 Euro</strong> erhalten.</p>

<h2>Wann sind Abfindungen überhaupt zulässig und wann unzulässig?</h2>

<p>Abfindungen werden überhaupt erst dann zum Thema, wenn es sich beim entsprechenden Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist oder war, um ein Unternehmen mit <strong>mindestens 10 Mitarbeitern</strong> handelt. Gleichzeitig muss es sich bei der ausgesprochenen Kündigung um eine <strong>fristgerechte Kündigung</strong> handeln. Bei fristlose Kündigungen besteht in der Regel kein Aussicht auf Erfolg – es sei denn, es handelt sich um eine fristlose Kündigung seitens des Arbeitnehmers wegen unzumutbarer Umstände wie zum Beispiel Ehrenverletzungen seitens des Arbeitgebers oder unzumutbarer Arbeitsumstände.<br>

<p>Der potenzielle Arbeitnehmer hat nach der Aussprechung der Kündigung durch den Arbeitgeber zudem eine <strong>dreiwöchige Klagefrist</strong>. Wird diese nicht genutzt oder einigt sich der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht anderweitig mit dem Arbeitgeber (zum Beispiel in Form einer individuell vereinbarten Abfindung), so besteht ebenfalls kein Abfindungsanspruch.</p>

<h2>Die individuelle Abfindungshöhe jetzt kostenlos berechnen lassen</h2>

<p>Mit dem kostenlosen <strong>Abfindungsrechner</strong> in Form eines Online-Rechners können Sie jetzt ganz einfach Ihre individuelle Abfindung, je nach Abfindungsart berechnen.<br>

<p>Sie benötigten hierfür einfach nur folgende Daten:<br>

<ul>

<li>das letzte Bruttomonatsgehalt</li>

<li>das Lebensalter</li>

<li>die Dauer der Betriebszugehörigkeit</li>

<li>den individuellen Faktor</li>

<li>die jeweilige Steuerklasse</li>

<li>die Höhe der Entgeltersatzleistungen im letzten Job</li>

<li>Informationen über die Kirchensteuerpflichtigkeit</li>

</ul>

<p>Geben Sie einfach die genannten Daten in den kostenlosen und unverbindlichen Online-Rechner für Abfindungen ein und berechnen Sie innerhalb weniger Klicks die von Ihnen zu erwartende Abfindung.</p>

TEXT 4:

<h2>Alles zum Thema Abfindunden – Erhalt, Berechnung und Versteuerung</h2>

<p>Bei <strong>Abfindungen</strong> handelt es sich um <strong>Entschädigungszahlungen</strong> in Form von <strong>Einmalzahlungen</strong> oder <strong>Zuschüssen</strong> zur beruflichen Weiterbildung oder für den Umzug, nachdem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sein Arbeitshältnis aufgekündigt hat.<br>

<p>Als Voraussetzung für den Erhalt von Abfindungen müssen folgende Bedingungen vorherrschen:</p>

<ul>

<li>es muss sich um ein Unternehmen mit <strong>mindestens 10 Mitarbeitern</strong> handeln</li>

<li>es muss eine <strong>form-</strong> und <strong>fristgerechte Kündigung</strong> ausgesprochen worden sein</li>

<li>der potenzielle Arbeitnehmer muss sich außergerichtlich mit dem Arbeitgeber über die Höhe der Abfindung einigen</li>

<li>der Arbeitnehmer muss <strong>binnen 3 Wochen nach der Kündigung</strong> eine Kündigungsschutzklage einreichen</li>

</ul>

<p>In puncto Abfindungen kennt der Gesetzgeber insgesamt <strong>4 verschiedene Abfindungsarten</strong>: Die <i>individuelle Abfindung</i>, die <i>Abfindung gemäß Kündigungsschutzgesetz</i>, die <i>Sozialplanabfindung</i> sowie den <i>Nachteilsausgleich</i>.<br>

<p>Zwei der genannten Abfindungsarten können <strong>außergerichtlich</strong> geklärt werden: die individuelle Abfindung und die Sozialplanabfindung. Die übrigen zwei Abfindungsarten werden in Form einer Kündigungsschutzklage vor Gericht eingeklagt.<br>

<p>Im Folgenden sollen die einzelnen Abfindungsarten sowie deren Berechnungsmethoden und auch die steuerlichen Aspekte einmal näher durchleuchtet werden.</p>

<h2>Alle 4 Abfindungsarten einmal vorgestellt</h2>

<p>Grundsätzlich besteht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland <strong>kein Abfindungsanspruch</strong>. Die gesetzliche Grundlage für Abfindungen stellt das <strong>Kündigungsschutzgesetz</strong> (Abkürzung: <strong>KSchG</strong>). In diesem sind für den Ausgang einer Kündigungsschutzklage insgesamt 3 mögliche Ausgänge vorgesehen:</p>

<ul>

<li>die <strong>Einstellung</strong> des Verfahrens aufgrund der Einschätzung des Gerichts</li>

<li>die <strong>Wiederaufnahme</strong> des ursprünglichen Arbeitsvertrags (und damit Nichtigkeitserklärung der Kündigung)</li>

<li>die <strong>Zahlung</strong> einer vom Gericht festgelegten Abfindung (die häufig einer standardisierten Abfindungsformel folgt)</li>

</ul>

<p>In puncto Abfindungsarten gibt es die folgenden, <strong>4 Abfindungsformen</strong>:</p>

<ol>

<li>die individuell mit dem Arbeitgeber vereinbarte Abfindung (gemäß <strong>§ 1a KSchG</strong>)</li>

<li>die Kündigungsschutzklage (gemäß <strong>§ 10 KSchG</strong>)</li>

<li>die Sozialplanabfindung (gemäß <strong>§ 112 Absatz 5 BetrVG</strong>)</li>

<li>den Nachteilsausgleich (gemäß <strong>§113 BetrVG</strong>)</li>

</ol>

<p>Eine <strong><u>individuell vereinbarte Abfindung</u></strong> wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbart. Sie beschreibt eine außergerichtliche Einigung, die außerhalb einer Kündigungsschutzklage vertraglich oder mündlich fixiert wird. Grundlage dafür ist jedoch, dass der potenzielle Arbeitnehmer hierfür seine dreiwöchige Klagefrist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage nach Aussprechen der Kündigung verstreichen lässt. Die Art und die Höhe der Abfindung ist dabei <strong>frei verhandelbar</strong>.<br>

<p>Die <strong><u>Abfindung gemäß Kündigungsschutzklage</u></strong> wird gerichtlich eingeklagt. Hierfür muss sich der potenzielle Arbeitnehmer einen <strong>Anwalt für Arbeitsrecht</strong> nehmen und den Arbeitgeber auf Kündigungsschutz verklagen. Das Gericht entscheidet dann, ob die Klage überhaupt zulässig ist, ob die ursprüngliche Kündigung seitens des Arbeitgebers für nichtig erklärt wird oder ob es tatsächlich zur Auszahlung einer Abfindung kommt. Eine Kündigungsschutzklage lässt sich fristgerecht jedoch maximal 3 Wochen nach dem Aussprechen der Kündigung einreichen.<br>

<p>Die <strong><u>Sozialplanabfindung</u></strong> ist eine Abfindung, die vor allem bei <strong>betriebsbedingten Massentlassungen</strong> zum Einsatz kommt. Verhandlungsführer sind hier der <strong>Betriebsrat</strong> sowie der <strong>Arbeitgeber</strong>. Beide Parteien handeln außergerichtlich eine allgemein geltende Abfindungszahlung für die betroffenen Mitarbeiter aus.<br>

<p>An die Sozialplanabfindung schließt sich zudem der <strong><u>Nachteilsausgleich</u></strong> an. Bei diesem handelt es sich um eine Sonderform der Sozialplanabfindung, die vor allem dann zum Einsatz kommt, wenn es sich um auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Mitarbeiter handelt. Infrage kommen hierfür zum Beispiel Schwerbehinderte, Schwangere, Alleinerziehende, Unterhaltspflichtige, Auszubildende oder anderweitig benachteiligte Personengruppen. Diese erhalten in der Regel einen um vom Gericht mit einem ausgleichenden Faktor multiplizierten Nachteilsausgleich, zuzüglich zur Sozialplanabfindung.</p>

<h2>So werden die einzelnen Abfindungsarten berechnet</h2>

<p>Zur Berechnung der zu erwartenden Abfindung gibt es eine <strong>allgemeingültige Faustformel</strong>, die sich wie folgt gestaltet:</p>

<p><i>letztes Bruttomonatsgehalt</i> x <i>0,50</i> x <i>Dauer der Betriebszugehörigkeit</i><br>

<p><strong><u>Rechenbeispiel 1</u></strong>:<br>

<p>Abfindung = 3.000 Euro x 0,50 x 15 Jahre = <strong><u>22.500 Euro</u></strong>.<br>

<p>Die oben genannte Faustformel kommt häufig bei außergerichtlichen Abfindungsarten wie zum Beispiel der individuell vereinbarten Abfindung oder der Sozialplanabfindung zum Einsatz.<br>

<p><strong><u>Rechenbeispiel 2</u></strong>:<br>

<p>letztes Bruttomonatsgehalt: 4.000 Euro<br>

<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit: 15 Jahre<br>

<p>Abfindung = 4.000 Euro x 0,50 x 15 Jahre = <strong><u>30.000 Euro</u></strong>.<br>

<p>Gemäß der individuell vereinbarten Abfindung oder der Sozialplanabfindung würden Arbeitnehmer, die 15 Jahre ununterbrochen im Betrieb angestellt gewesen sind und zuletzt 4.000 Euro Bruttomonatsgehalt für ihre Tätigkeit erhielten, genau <strong>30.000 Euro</u></strong> Abfindung erhalten.<br>

<p>Anders sieht die Sache bei gerichtlichen geeinigten Abfindungsarten wie beispielsweise der Abfindung gemäß Kündigungsschutzklage oder dem Nachteilsausgleich aus. Hier spielen noch weitere Faktoren in die Berechnung der Abfindung mit rein:</p>

<ul>

<li>die tatsächliche Dauer der Beschäftigung in Jahren (ab 20 Jahren gelten Deckelungsbeträge)</li>

<li>das Alter des Arbeitnehmers (bezugnehmend auf die Staffelung des Faktors von 0,5 auf 1,00)</li>

<li>die maximalen Abfindungshöhen gemäß Deckelung (12 Monatsgehälter bis 50 Jahre Lebensalter, beziehungsweise 15 bis 55 Jahre und 18 über 55 Jahre)</li>

<li>der Nachteilsfaktor (gemäß Nachteilsausgleich)</li>

</ul>

<p>Bei einer Abfindung gemäß Kündigungsschutzklage könnte die Rechnung also wie folgt aussehen:</p>

<p><strong><u>Rechenbeispiel 3</u></strong>:<br>

<p>Alter des Arbeitnehmers: 56 Jahre<br>

<p>Dauer der Beschäftigung: 21 Jahre<br>

<p>letztes Bruttomonatsgehalt: 4.000 Euro<br>

<p>Faktoren: bis 35. Lebensjahr entspricht Faktor <strong>0,50</strong>, zwischen 35. und 45. Lebensjahr entspricht Faktor <strong>0,75</strong>, ab 45. Lebensjahr entspricht Faktor <strong>1,00</strong><br>

<p>Abfindung = (4.000 x 0,75 x 10) + (4.000 x 1,00 x 11) = 74.000 Euro - 2.000 Euro (Deckelung) = <strong><u>72.000 Euro</u></strong>.<br>

<p>Da der entsprechende Arbeitnehmer älter als 55 Jahre ist, beläuft sich der maximale Deckelungsbetrag auf 18 Monatsgehälter. Die berechneten 74.000 Euro Abfindungsanspruch werden daher bis zum maximalen Deckelungsbetrag reduziert. Die zu erwartende Abfindung beträgt in diesem Fall genau <strong>72.000 Euro</strong>.<br>

<p>Eine letzte Form der Abfindung ist der Nachteilsausgleich. Bei dieser Form handelt es sich um eine um einen Nachteilsfaktor ergänzte Sozialplanabfindung. Folgendes Rechenbeispiel kann hierfür angebracht werden:<br>

<p><strong><u>Rechenbeispiel 4</u></strong>:<br>

<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit: 15 Jahre<br>

<p>letztes Bruttomonatsgehalt: 3.000 Euro<br>

<p>Nachteilsfaktor: 1,50<br>

<p>Abfindung = 3.500 Euro x 0,50 x 15 Jahre = 22.500 Euro x 1,50 = <strong><u>33.750 Euro</u></strong>.<br>

<p>Im Vergleich zur Sozialplanabfindung aus <strong><i>Rechenbeispiel 2</i></strong> würde Beschäftigten mit Nachteilsausgleich genau <strong>33.750 Euro</strong> Abfindung zustehen.</p>

<h2>So werden Abfindungszahlungen versteuert</h2>

<p> Abfindungszahlungen unterliegen <strong><u>nicht</u></strong> der Sozialversicherungspflicht. Demnach wird nur die reguläre Lohnsteuer abgezogen. Der tatsächliche Steuerbetrag, der von der Abfindungszahlung abgezogen wird, hängt vom individuellen Steuersatz, beziehungsweise der Steuerklasse ab. Ferner spielen noch Faktoren wie beispielsweise erhaltende Entgeltersatzleistungen im letzten Job oder der individuelle Steuerfreibetrag eine wichtige Rolle.<br>

<p>Seit dem Jahr <strong>2006</strong> werden Abfindungen demnach als <strong>außerordentliche Einkünfte</strong> gewertet, weshalb dieser regulären Einkommenssteuerpflicht unterliegen. Idealerweise werden diese dann im auf die Kündigung folgenden Kalenderjahr ausbezahlt. Sollten in diesem noch keine anderweitigen, steuerpflichtigen Einnahmen zustandegekommen sein, wäre die jeweilige Abfindungszahlung bis zur Höhe des individuellen Steuerfreibetrags entsprechend <strong>steuerfrei</strong>.</p>

<h2>Mit kostenlosen Online-Rechnertools die individuelle Abfindung berechnen – so geht’s</h2>

<p>Die zu erwartende Abfindung können Sie jetzt ganz leicht mit einem <strong>kostenlosen</strong> Online-Rechnertool berechnen. Hierfür geben Sie einfach Ihr letztes Bruttomonats-, beziehungsweise Bruttojahresgehalt in den Abfindungsrechner ein und ergänzen Ihre Daten um die Dauer Ihrer Betriebszugehörigkeit, Ihres Alters sowie um steuerliche Grunddaten.<br>

<p>Klicken Sie dann auf <strong>BERECHNEN</strong> und berechnen Sie die von Ihnen je nach Abfindungsart zu erwartende Abfindungszahlung – brutto, als auch netto.<br>

<p>Lassen Sie sich in puncto Abfindungen, beziehungsweise Kündigungsschutzklagen aber unbedingt auch von einem Fachmann wie zum Beispiel einem Fachanwalt für Arbeitsrecht aufklären!</p>

Eine **Abfindung** ist nicht **steuerfrei**. Seit 2006 gilt, dass eine **Abfindung** komplett versteuert werden muss, da sie als außerordentliche Einkunft gewertet wird. Sozialversicherungsbeiträge (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) müssen Sie darauf aber nicht zahlen.06.11.2020

<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>