

Interview

VON SIBYLLE HAAS

Die Wirtschaft in Deutschland blickt pessimistisch auf das kommende Jahr. Fast ein Drittel der Unternehmen rechnet mit einem schlechteren Geschäft, zeigt eine Konjunkturumfrage des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Das werden auch die Mitarbeiter zu spüren bekommen: Knapp 29 Prozent der Unternehmen wollen Personal abbauen. Ob Finanzbranche, Chemieindustrie oder Autohersteller: in etlichen Branchen fallen Jobs weg. Die meisten Arbeitgeber wollen den Stellenabbau zunächst sozial verträglich gestalten, betriebsbedingte Kündigungen also vermeiden. Worauf Arbeitnehmer bei Aufhebungsverträgen, Abfindungen und Kündigungen achten müssen.

Gibt es einen Rechtsanspruch auf eine Abfindung?

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es keinen generellen Anspruch auf eine Abfindung, erklärt Ruth-Ellen Unruh, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Tiefenbacher in Heidelberg. Allerdings können Abfindungen als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes angeboten werden. Damit will der Arbeitgeber oftmals das Risiko ausschließen, bei einem Kündigungsprozess vor Gericht zu verlieren.



Ruth-Ellen Unruh, geboren 1962, studierte an der Universität in Heidelberg Rechtswissenschaften. Seit ihrer Zulassung als Rechtsanwältin 1994 liegt ihr Schwerpunkt im Arbeitsrecht. Seit 2007 arbeitet sie bei der Kanzlei Tiefenbacher. FOTO: OH

Muss man ein Abfindungsangebot annehmen?
Definitiv: nein.**Wie wehrt man sich gegen den Druck, die Abfindung zu akzeptieren?**

Ruhe bewahren und sich umfassend beraten lassen. Konsequenz und deutlich zum Ausdruck bringen, dass man das Angebot ablehnt. Was unter Druck verlangt wird, kann nicht gut für den Arbeitnehmer sein. Je mehr Druck der Arbeitgeber macht, desto höher schätzt er das Risiko ein, vor Gericht zu verlieren.

Warum bieten Arbeitgeber beim Stellenabbau überhaupt Abfindungen an?
Eine Abfindungszahlung soll Arbeitnehmer davon überzeugen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, also einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Ebenso kann hiermit bereits das Angebot unterbreitet werden, nicht gegen eine Kündigung zu klagen.
Wann ist es sinnvoll, eine Abfindung anzunehmen?

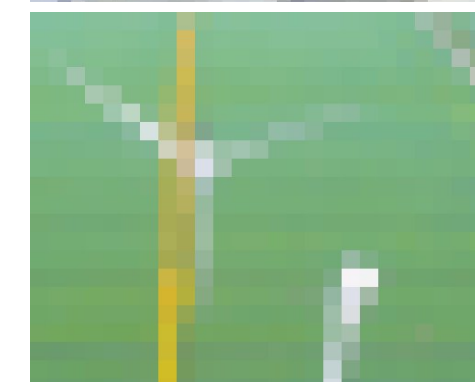
Das kommt immer auf den Einzelfall an und natürlich auch auf die Konditionen des Angebotes.

Worauf muss man achten, wenn man die Abfindung annimmt?

Sämtliche Konditionen sollten schriftlich vereinbart werden. Dazu gehört, dass das Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist gezahlt wird. Das gilt auch für anteiliges Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Auch sollte schriftlich vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer ein wohlwollendes Zeugnis erhält. Zudem sollte geregelt werden, wann die Abfindung gezahlt wird und dass diese vererblich ist.

Wie berechnet sich die Abfindung?

Eine Abfindung ist meist das Ergebnis einer Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Somit kommt es für die Höhe der Abfindung letztlich auf die Verhandlung an. Bei der Berechnung spielen das Gehalt und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit des Arbeitnehmers die Hauptrol-



Handelsstreit, Brexit und schwächere Konjunktur: Viele Firmen reagieren mit einem Abbau von Stellen auf die wirtschaftliche Gemengelage. Darunter sind etwa der Autobauer Audi (von links im Uhrzeigersinn), die Hypo-Vereinsbank, der Stahlkonzern Thyssenkrupp und der Windturbinenhersteller Enercon. FOTOS: DPA (2), CATHERINA HESS, REUTERS

le. Die „Regelabfindung“ bei betriebsbedingten Kündigungen beträgt ein halbes Brutto-Monatsgehalt multipliziert mit der Anzahl der Jahre im Unternehmen. Aber auch dies ist nur eine Orientierung, es können auch höhere Multiplikatoren als 0,5 in Betracht kommen.

Muss die Abfindung versteuert werden?

Eine Abfindung gilt steuerrechtlich als außerordentliche Einkunft, ist also nach Paragraph 34 Einkommensteuergesetz zu versteuern. Freibeträge gibt es nicht mehr, seitdem der Gesetzgeber 2006 die Fünftel-Regelung eingeführt hat. Sozialversicherungsbeiträge fallen jedoch nicht an.

Was bedeutet die Fünftel-Regelung?

Die Abfindung kann steuerlich so behandelt werden, als stamme sie aus mehreren Jahren. Damit sinkt die durchschnittliche Steuerbelastung pro Jahr. Konkret geht das so: Der steuerpflichtige Teil der Abfindung wird aus dem zu versteuernden Einkommen wieder herausgerechnet und die gezahlte Abfindung durch fünf geteilt. Anschließend wird ein Fünftel zum Jahreseinkommen addiert. Dann wird das Gesamteinkommen versteuert. Das Ergebnis wird mit dem Wert verglichen, der sich ohne ei-

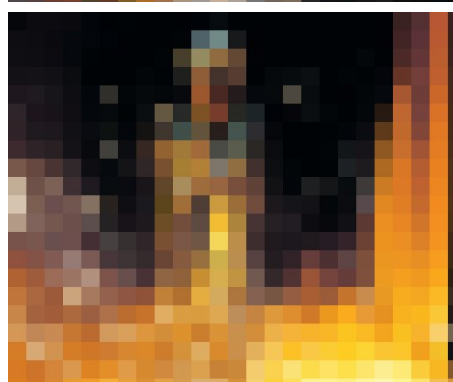
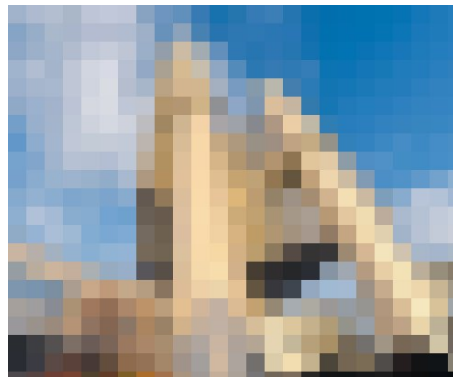
ne Abfindung ergeben hätte. Bei der Differenz handelt es sich um die sogenannte steuerliche Mehrbelastung, die zu entrichten wäre, wenn der Gekündigte nur ein Fünftel der Abfindung erhalten hätte. Die steuerliche Mehrbelastung wird zum Schluss wieder mit fünf multipliziert und somit bleibt mehr Netto vom Brutto übrig.

Wird die Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?

Hierfür ist entscheidend, auf welcher Grundlage die Abfindung gezahlt und ob alles richtig geregelt wurde. Die reine Auszahlung einer Abfindung führt grundsätzlich – sogar völlig unabhängig von deren Höhe – zu keinem Problem beim Bezug von Arbeitslosengeld. Allerdings sollte man darauf achten, dass die Kündigungsfrist eingehalten und nicht verkürzt wird. Um eine Sperre beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, gestalten einige Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses pro forma durch eine Kündigung und einen nachfolgenden Abwicklungsvertrag.

Kündigt einem der Arbeitgeber, wenn man die Abfindung ablehnt?

Nicht zwingend, oft ist es auch einfach nur ein Versuch des Arbeitgebers, den sehr um-

Ruhe bewahren
Aufhebungsverträge sind für Firmen ein probates Mittel, um sich geräuschlos von Mitarbeitern zu trennen. Worauf Arbeitnehmer achten sollten

fassenden deutschen Kündigungsschutz zu umgehen und eine pragmatische Lösung zu finden.

Wann droht die betriebsbedingte Kündigung?

In der Praxis wird zum Beispiel bei der Schließung oder Auslagerung von Abteilungen betriebsbedingt gekündigt. Es müssen dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich machen.

„Die Sozialauswahl entscheidet darüber, wen es erwischt.“

Das ist dann der Fall, wenn es keine geeignete freie Stelle im Unternehmen gibt, wenn also die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – selbst unter geänderten Vertragsbedingungen – nicht möglich ist.

Was bedeutet die Sozialauswahl?

Die Sozialauswahl entscheidet darüber, wen es erwischt. Das Prinzip der Sozialauswahl besagt, dass nur diejenigen Arbeitnehmer gekündigt werden können, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind. Es kommt also auf die Vergleichbarkeit an und darauf, wer unter den vergleichbaren Arbeitnehmern am wenigsten sozial schutzwürdig ist. Kriterien sind die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung.

Welche Fristen sind nach einer Kündigung einzuhalten?

Ganz wichtig! Gegen eine Kündigung kann man nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Danach ist die Kündigung rechtlich wirksam.

Ist es sinnvoll gegen eine Kündigung zu klagen?

In den meisten Fällen: ja.

Welche Möglichkeiten des Stellenabbaus gibt es noch?

Arbeitgeber können die natürliche Fluktuation mit einem Einstellungsstopp verbinden, befristete Verträge auslaufen lassen, Zeitarbeit reduzieren und von sich aus vorzeitige Ruhestandsregelungen oder Teilzeitmodelle anbieten. Arbeitnehmer, die kurz vor der Rente stehen, können versuchen, ein für sie vorteilhaftes Modell zu verhandeln. Vorher sollten sie sich aber von der deutschen Rentenversicherung beraten lassen. Dabei spielt immer noch die Altersteilzeit eine große Rolle, auch wenn diese nicht mehr vom Staat gefördert wird.