

Poker mit hohem Einsatz

Geld statt Klage: Der goldene Handschlag ist mittlerweile auch gesetzlich verankert. Für viele Beschäftigte lohnt aber weiterhin der Gang zum Arbeitsgericht.



Gespräch mit dem Chef. Um sich finanzielle Vorteile endgültig zu sichern, müssen Beschäftigte beim Abfindungspoker strategisch vorgehen.

Das Angebot war äußerst verlockend. Als Heike Schmidt aus Berlin ihre Stelle im öffentlichen Dienst aufgab und bei einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft anheuerte, reizte sie neben der neuen Aufgabe auch der Aufschlag auf ihr bisheriges Gehalt. Als ihr nach gerade mal einem Jahr betriebsbedingt gekündigt wurde, war es mit der Freigebigkeit des Unternehmens vorbei. Eine Abfindung wurde der teuer eingekauften Spezialistin nicht angeboten. Erst als sie drohte, die Entlassung gerichtlich anzufechten, zeigte sich das Unternehmen spendabler. Gegen Verzicht auf eine Klage erhielt die Steuerberaterin zumindest ein Monatsgehalt als Abschiedsgeschenk.

Um solche Vereinbarungen zu erleichtern, hat die Politik im vergangenen Jahr eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Arbeitnehmer, die auf ihren Kündigungsschutz verzichten, haben demnach Anspruch auf Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr – vorausgesetzt, die Initiative für die Trennung und das Abfindungsangebot gingen vom Chef aus.

Lippenbekenntnis. Zwar hat keine der politischen Parteien angekündigt, diese Regelung im Rahmen der anstehenden Koalitionsverhandlungen streichen zu wollen. Wer jedoch blind auf das Gesetz vertraut, verschenkt womöglich bares Geld. „Ob sich der Verzicht auf den Kün-

digungsschutz rechnet, muss jeder Einzelne penibel prüfen“, rät Randhir Dindoyal, Rechtsanwalt bei der internationalen Kanzlei Cäsar-Preller und Kollegen in München. „Mitunter lassen sich finanzielle Einbußen nur durch Klagen vermeiden“ (siehe S. 100: „Ringens um die Abfindung“).

Besonders in Fällen, in denen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens nicht so schwerwiegend erscheinen, dass ein Personalabbau unausweichlich ist, lohnt es sich, vor Gericht zu ziehen. „Oft können Arbeitnehmer kaum beurteilen, ob eine Entlassung wirksam ist oder nicht doch die Möglichkeit besteht, anderweitig im Betrieb zu arbeiten“, so die Erfahrung von Michael Kliemt, Partner der Düsseldorfer Arbeitsrechtskanzlei Kliemt und Vollstädt. Klarheit bringt meist nur die gerichtliche Prüfung. Stellt sich heraus, dass der Rauswurf unbegründet war, muss der Arbeitgeber den zu Unrecht Gekündigten erst einmal weiter beschäftigen. Ein Zustand, der zwar das Betriebsklima nicht gerade fördert, wohl aber die Freigebigkeit des Chefs. „Dann gibt es in der Regel deutlich mehr als ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“, sagt Kliemt. Das Pokern und der nervenaufreibende Prozess vor dem Arbeitsgericht haben sich dann zumindest für den Mitarbeiter gelohnt.

Wer Stress vermeiden und sich gütlich trennen will, muss vorsichtig sein. Schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber etwa einen Aufhebungsvertrag, in dem auch eine finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes geregelt ist, gerät der Beschäftigte in Erklärungsnot bei der Arbeitsagentur: Die zahlt drei Monate lang kein Arbeitslosengeld, sondern unterstellt, der Beschäftigte habe im alten Job gar nicht mehr arbeiten wollen. ▶

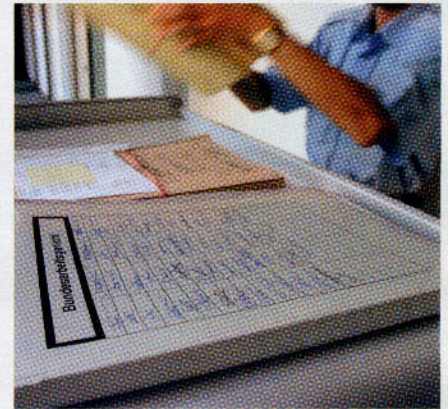
Kündigungsschutz

Wer keine Anschlussanstellung in Aussicht hat, sollte sich also gut überlegen, wie lohnend die einvernehmliche Trennung tatsächlich ist.

Ausweichmanöver. Bis vor kurzem umgingen Betroffene diese Probleme, indem sie Aufhebungs- durch Abwicklungsverträge ersetzten. Auch hier sprach der Arbeitgeber zunächst eine betriebsbedingte Kündigung aus. In einem zweiten Schritt verständigten sich

die Parteien, dass der Beschäftigte nicht gegen die Entlassung klagt. So ersparte der Chef sich Ärger mit den Gerichten und der Arbeitnehmer erhielt als Gegenleistung eine frei verhandelte Abfindung – und die Arbeitsagentur zahlte Arbeitslosengeld von Anfang an.

Doch obwohl dieses Trennungsmodell nahezu mit der neuen Abfindungsregel im Kündigungsschutzgesetz übereinstimmt, ist nach einem aktuellen Urteil



Justizakte. Abfindungsstreitigkeiten landen oftmals vor Gericht.

Ringens um die Abfindung

Statt ein Abfindungsangebot voreilig anzunehmen, sollten Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung zunächst professionellen Rat einholen.

→ **Wahlrecht.** Nach dem neuen Paragraphen 1a des Kündigungsschutzgesetzes haben Angestellte einen Abfindungsanspruch in Höhe eines halben Monatsverdienstes pro Beschäftigungsjahr, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben. Wichtig: Der Chef muss diese Summe zeitgleich mit einer betriebsbedingten Kündigung anbieten. Eine Pflicht, die Offerte anzunehmen, besteht nicht. Der Arbeitnehmer kann dennoch binnen drei Wochen gegen die Kündigung klagen. Vorsicht: Diese Frist beginnt auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub oder krank ist.

→ **Wartezeit.** Von dieser Möglichkeit können nur diejenigen Mitarbeiter profitieren, die unter dem gesetzlichen Kündigungsschutz stehen: Das kann in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern problematisch sein. Wer weniger als sechs Monate bei seinem Chef beschäftigt war, geht ebenfalls leer aus.

→ **Zahltag.** Der Arbeitgeber muss die vereinbarte Abfindung erst nach Ablauf der individuellen Kündigungsfrist auszahlen. Dies ist für Beschäftigte nicht ohne Risiko: Die Ansprüche auf gesetzliche Abfindung sind nicht insolvenzgesichert. Wird das Unternehmen zwischen Kündigung und Auszahlungstermin zahlungsunfähig, steht der Arbeitnehmer häufig mit leeren Händen da.

→ **Treuepunkte.** Abfindungszahlungen sind grundsätzlich einkommensteuerpflichtig. Allerdings gilt für alle Arbeitnehmer ein Mindestfreibetrag von 7200 Euro. Ältere Beschäftigte und langjährige Mitarbeiter genießen zusätzliche Privilegien. Wer mehr als 15 Jahre für ein Unternehmen tätig war und mindestens 50 Jahre alt ist, erhält bis zu 9000 Euro steuerfrei. Ab einem Alter von 55 und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit steigt die Summe auf 11 000 Euro.

→ **Rechenspiele.** Abfindungen schlagen bei der Einkommensteuererklärung nach der so genannten Fünftelregelung zu Buche. Dafür wird die Abfindung rechnerisch auf fünf Jahre verteilt. Wichtig: Diese Berechnungsmethode wird nur dann angewandt, wenn das Jahreseinkommen mit den außerordentlichen Einkünften höher ist als das vergleichbare Jahreseinkommen des Vorjahres.

→ **Ansprüche.** Steuervorteile können verloren gehen, wenn noch bestehende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis in die Abfindung eingerechnet werden, etwa Gehaltsforderungen, der Resturlaub oder Spesen. Das Finanzamt bewertet die Zahlung dann nicht mehr als Abfindung, sondern als Vergütungsbestandteil. Für diese ist – ohne jede Vergünstigung – der persönliche Steuersatz in voller Höhe fällig.

des Bundessozialgerichts dieser Ausweg nun verstellt. Denn nach Meinung der Kasseler Richter trifft Beschäftigte auch dann eine Mitschuld an ihrer Arbeitslosigkeit, wenn sie per Abwicklungsvertrag auf ihr Klagerecht verzichteten (B 11 AL 35/03 R). „Zwölf Wochen lang gibt es keinen Cent Arbeitslosengeld, unabhängig davon, ob die Vereinbarung vor oder nach dem Aussprechen der Entlassung getroffen wurde“, sagt Anwalt Kliemt.

Vergleich. Gerade wer sich auf eine längere Jobsuche einstellen muss, sollte daher darauf drängen, dass der Arbeitgeber neben der Abfindung einen Ausgleich für das ausbleibende Arbeitslosengeld zahlt. Tut er das nicht, muss der Beschäftigte klagen. Schon um den Schein zu wahren. Nach wie vor ist der wichtigste Effekt solcher Klagen der Wegfall der Sperrzeit. „Obwohl solche Prozesse meist auf einen Vergleich hinauslaufen, der inhaltsgleich mit einem Abwicklungsvertrag ist, gelten sie nicht als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer“, sagt Dindoyal. Folge: Arbeitslosengeld fließt vom ersten Tag an in voller Höhe.

Während Arbeitnehmer überwiegend von einer solchen Taktik profitieren, ist das Verfahren für die Unternehmen aufwändig und teuer. Um kostspielige und unnötige Prozesse zu vermeiden, dürften in Zukunft mehr Betriebe die gesetzlich vorgesehene Abfindung anbieten. Damit wird am Tag der Kündigung zwar noch immer keine überschäumende Stimmung aufkommen. Aber zumindest ein goldener Handschlag ist in greifbare Nähe gerückt. □

Catrin Gesellensetter