

Abfindungen im Rahmen eines Vergleichs zur Beendigung eines Kündigungs- schutzprozesses

1. Meldungen bei der örtlichen Arbeitsagentur

Im Falle einer Kündigung empfehlen wir, wiederholt Meldungen bei der örtlichen Arbeitsagentur zu folgenden Zeitpunkten zu machen:

- umgehend (binnen 3 Tagen) nach Erhalt der Kündigung (persönlich, wenn Kündigungsfrist nicht länger als 3 Monate, sonst telefonisch oder online),
- im Falle einer Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten nochmals (persönlich) drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie
- am ersten Tag der Arbeitslosigkeit.

Die Meldungen sollten so erfolgen, dass sie später nachgewiesen werden können. In jedem Fall sollten Sie sich jeweils Tag, Uhrzeit und den Namen des Mitarbeiters der Arbeitsagentur, mit dem Sie gesprochen haben, sorgfältig notieren.

Soweit Sie sich online über die Homepage der Arbeitsagentur (<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/anmeldung.html>) arbeitslos melden, erhalten Sie umgehend eine Rückmeldung, die auch als Nachweis der Meldung dient.

2. Steuerrechtliche Behandlung

Sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich über die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses oder einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag schließen und sich Ihr Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verpflichten, so ist diese Zahlung steuerrechtlich begrenzt privilegiert. Der Freibetrag gemäß § 3 Nr. 9 EStG alte Fassung ist zwar mit Wirkung vom 01.01.2006 ersatzlos weggefallen. Allerdings wird die Steuerlast auf Antrag dadurch gemindert, dass die Abfindung gemäß §§ 34 Abs. 1 und 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 24 Nr. 1 EStG (fiktiv) auf fünf Jahre verteilt wird und dadurch die Wirkung der Progression gemildert wird (sog. Fünftel-Regelung).

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs setzt diese Steuertarifiermäßigung voraus, dass es durch die Abfindung zu einer Zusammenballung von Einkünften in einem Kalenderjahr kommt. Eine solche Zusammenballung liegt vor, wenn Sie auf Grund der Abfindung im Jahr des Zuflusses der Abfindung mehr erhalten, als Sie bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verdient hätten (BFH, Urteil vom 04.03.1998 -

XI R 46/97, NZA-RR 1998, 418). Die ermäßigte Steuerprogression wird demnach nicht zugebilligt, wenn die Abfindung und etwaige weitere Einnahmen, die Sie bei Fortsetzung des beendeten Arbeitsverhältnisses nicht bezogen hätten, die bis zum Jahresende entgangenen Einnahmen aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nicht übersteigen. Auch das Bundesfinanzministerium bejaht eine Zusammenballung nur dann, wenn

- die Abfindung zusammen mit
- den im Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung verdienten Bezügen,
- etwaigen weiteren Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit und
- etwa bezogenem Arbeitslosengeld

das Einkommen des Vorjahres übersteigt (BMF, Schreiben vom 24.05.2004 - IV A 5-S 2290-20/04, BStBl. I S. 505, berichtigt S. 633).

Nicht steuerbegünstigt sind Abfindungen, deren Zahlung sich auf zwei Kalenderjahre verteilt (BFH, Urteil vom 21.06.2006 - XI R 29/05, BFH/NV 2006, 1833). Erforderlich für die Geltendmachung der Fünftel-Regelung ist daher, dass die Abfindung zusammengeballt in einem Kalenderjahr zufließt (BFH, Urteil vom 14.08.2001, BStBl. 2002 II S. 180; Urteil vom 03.07.2002, BStBl. 2004 II S. 447; BMF, Schreiben vom 24.05.2004 - IV A 5-S 2290-20/04, BStBl. I S. 505, berichtigt S. 633). Anderenfalls kann eine Anwendung der Fünftel-Regelung allein im Billigkeitsweg in Betracht kommen (BFH, Urteil vom 06.09.2000 – XI R 19/00, BFH/NV 2001, 431). Leistet der Arbeitgeber im Jahr des Ausscheidens den von ihm für zutreffend gehaltenen Abfindungsbetrag und in einem späteren Kalenderjahr eine weitere Zahlung aufgrund einer Korrektur, einer gerichtlichen Entscheidung oder eines Vergleichs, wird auf Antrag die Fünftel-Regelung gleichwohl angewendet. Dies gilt allerdings nicht, wenn Ihr früherer Arbeitgeber die einkommensteuerliche Mehrbelastung zu ersetzen hat (BMF, a. a. O.). Stimmt das Finanzamt Ihrem Antrag zu (§ 163 AO), wird Ihr Steuerbescheid für das Kalenderjahr der ersten Zahlung nach § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO geändert, wobei die begünstigte Besteuerung auf die gesamte Entschädigungsleistung angewendet wird. Falls Sie keinen Antrag stellen, wird aufgrund der Zahlung im zweiten Jahr der Bescheid für das Kalenderjahr der ersten Zahlung nach § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO geändert und die begünstigte Steuerberechnung wegen fehlender Zusammenballung versagt; die Einkommensteuer auf die Abfindung wird nachträglich erhöht.

Insbesondere im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im vierten Quartal ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob die Fälligkeit eines Teils der Abfindung oder der gesamten Abfindung in das nächste Jahr verschoben werden sollte. Dies kann steuerlich günstiger sein, wenn im nächsten Jahr durch Ar-

beitslosigkeit oder deutlich geringeres Einkommen insgesamt weniger Einkünfte und deshalb ein geringerer Spitzensteuersatz zu erwarten sind. Bei einer Aufteilung der Abfindung auf zwei Kalenderjahre ist unbedingt zu berücksichtigen, dass die Fünftel-Regelung dann nicht anwendbar ist. Dennoch kann dies Sinn machen; ein geringer Steuersatz kann eben auch aus einem deutlich geringeren Jahreseinkommen resultieren.

Die Abrechnung der Abfindung durch den Arbeitgeber sollte darauf geprüft werden, ob die Fünftel-Regelung berücksichtigt worden ist, sofern die Voraussetzungen erfüllt werden. Anderenfalls ist der Steuervorteil (geringere Steuerprogression hinsichtlich der Abfindung) im Lohnsteuerjahresausgleich geltend zu machen, nicht mehr beim Arbeitgeber, da dieser die zu hohe Lohnsteuer bereits an das Finanzamt abgeführt haben dürfte.

Soweit Sie und Ihr Arbeitgeber bei der Festlegung der Abfindungshöhe nicht ausdrücklich erklärt haben, ob es sich um einen Brutto- oder Nettobetrag handeln soll, wird davon ausgegangen, dass es sich um einen Bruttobetrag handelt. Dasselbe gilt für gerichtliche Festsetzungen von Abfindungen. Von einer Netto-Abfindung ist demgegenüber nur bei einer ausdrücklichen Vereinbarung auszugehen. Bei einer Brutto-Abfindung trifft die Steuerpflicht Sie, gemäß § 42 d EStG haftet Ihr Arbeitgeber für die Steuer aber neben Ihnen gesamtschuldnerisch. Er ist gemäß § 38 Abs. 1 EStG verpflichtet, die Steuer an das Finanzamt abzuführen. Vergisst er dies und zahlt die Abfindung brutto an Sie aus, so ist er verpflichtet, die Steuer nachzuentrichten, kann von Ihnen aber Erstattung fordern. Bei Vereinbarung einer Netto-Abfindung ist Ihr Arbeitgeber alleiniger Steuerschuldner.

3. Sozialabgabenfreiheit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts unterliegen Abfindungen nicht der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung (BAG, Urteil vom 09.11.1988 - 4 AZR 433/88, NZA 1989, 270; BSG, Urteil vom 21.02.1990 - 12 RK 20/88, NJW 1990, 2274). Einnahmen auf Grund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung sind nur dann beitragspflichtig, wenn sie sich zeitlich der versicherungspflichtigen Beschäftigung zuordnen lassen. Dies setzt voraus, dass sie auf die Zeit der Beschäftigung und der Versicherungspflicht entfallen. Das trifft auf eine Abfindung, die wegen Beendigung der versicherungspflichtigen Beschäftigung gezahlt wird, grundsätzlich nicht zu. Soweit es sich bei ihr nicht um eine Nachzahlung von während der Beschäftigung verdientem Entgelt handelt, soll die Abfindung den Arbeitnehmer dafür entschädigen, dass er seine bisherige Beschäftigung nicht fortsetzen kann, mithin gehindert ist, aus dieser Beschäftigung künftig Arbeits-

entgelt zu erzielen (BSG 21.02.1990, Urteil vom 21.02.1990 - 12 RK 20/88, NJW 1990, 2274; Urteil vom 28.01.1999 - B 12 KR 14/98 R, NZS 1999, 358). Abfindungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind daher kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV.

4. Auswirkungen auf Arbeitslosengeldanspruch

Wird Ihr Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers beendet, kann die Vereinbarung einer Abfindung gemäß § 143 a SGB III dazu führen, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld I bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ruht. Da es unerheblich ist, wie das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, gilt dies auch bei gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichen und bei Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen. Der Ruhenszeitraum wird anders als bei der Sperrzeit nicht auf die Anspruchsdauer angerechnet.

Ein etwaiger Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht ferner, wenn Sie das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für eine Kündigung durch Ihren Arbeitgeber gegeben und dadurch Ihre Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt haben (§ 144 Abs. 1 Ziffer 1 1. Alt. SGB III). In diesem Fall verkürzt sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld gemäß §§ 128 Abs 1 Nr. 4, 144 Abs. 3 S. 1 SGB III in der Regel um zwölf Wochen. Die Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber sollte deshalb in einer Präambel darauf hinweisen, dass Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aus betrieblichen Gründen beendet hat.

Auch wenn Sie selbst das Arbeitsverhältnis gelöst haben, tritt kein Ruhen ein, falls Sie hierzu einen wichtigen Grund hatten. Ein solcher Grund liegt z. B. dann vor, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unvermeidbar ist, weil betriebsbedingte Gründe bestehen und eine Sozialauswahl entbehrlich ist oder zu Ihren Lasten ausfällt. Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung führt hingegen zu einer Sperrzeit, etwa wenn keine Kündigungsgründe bestehen oder das Arbeitsverhältnis ordentlich unkündbar ist.

Nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit liegt eine Beteiligung an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, sofern in der getroffenen Vereinbarung eine Zustimmung zu der Kündigung liegt. Aus diesem Grund fragt die Arbeitsagentur im Fall einer Abfindung in Fragebögen ab, ob auf Kündigungsschutz verzichtet worden ist. Die Vereinbarung sollte daher keinen Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage vorsehen. Stattdessen können allgemeine Ausgleichsklauseln alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausschließen.

Um Probleme beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, sollte sich die Abfindung an der Schwelle des § 1 a KSchG orientieren, also ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung nicht überschreiten. Höhere Abfindungen gelten als Indiz für die Rechtswidrigkeit der Kündigung und führen zu weiteren Prüfungen. Ergibt sich eine höhere Abfindung aus einem Sozialplan, hat dies keine Indizwirkung, umso mehr aber, wenn die Abfindung den Anspruch aus dem Sozialplan übersteigt.

Sagt Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Entschädigung für Ihren Resturlaub zu, etwa als zusätzliche Abfindung, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer des abgegoltenen Urlaubs nach § 143 Abs. 2 SGB III. Sie werden so gestellt, als ob Ihnen der Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis gewährt und bezahlt worden wäre. Sofern sich dies zeitlich einrichten lässt, sollte also der Resturlaub während der Kündigungsfrist gewährt und dies in der Vereinbarung festgehalten werden.

Stand: 01.01.2010

gez. Sabine Feindura