

INFORMATIONEN

für Betriebsräte
und Vertrauensleute
zur personal- und
sozialpolitischen
Präventionsarbeit
in den Betrieben

KOORDINIERUNGSSTELLE GEWERKSCHAFTLICHER ARBEITSLOSENGRUPPEN

BR-Info

Abfindungen bei Verlust des Arbeitsplatzes Was bei Arbeitslosigkeit beachtet werden sollte

Immer wenn Entlassungen bzw. Personalreduzierungen in den Betrieben anstehen, macht der Begriff „Abfindung“ die Runde. Eine Abfindung wird dem Arbeitnehmer in der Regel vom Arbeitgeber für den Verlust seines Arbeitsplatzes als Entschädigung in Geld gezahlt.

Rechtsanspruch auf Abfindung

Auch wenn es weit verbreitet ist: Einen allgemeinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung gibt es nicht. Ein Rechtsanspruch besteht nur, wenn diese

1. zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag vereinbart, oder
2. in einem Interessenausgleich bzw. Sozialplan zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung geregelt (§§ 112, 112a BetrVG), oder
3. in einem gerichtlichen Vergleich festgelegt, oder
4. vom Arbeitsgericht nach §§ 9, 10 KSchG festgesetzt, oder
5. im Rahmen eines Nachteilsausgleichs nach § 113 BetrVG zugesprochen wird.

Die Zahlung einer Abfindung sollte im Interesse der Rechtssicherheit immer schriftlich vereinbart werden. Zudem sollte die Versteuerung geregelt werden. Eine Formulierung, die Abfindung müsse „brutto = netto“ gezahlt werden, beseitigt nicht die Steuerpflicht des Arbeitnehmers (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 17. April 1997, Az.: 11 Sa 132/96).

Höhe der Abfindung

Über die Höhe der Abfindung muss in der Regel mit dem Arbeitgeber verhandelt werden. Folgende Kriterien bezüglich der ausscheidenden Person sollten dabei eine Rolle spielen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit (alle Beschäftigungen)

- Alter
- Unterhaltspflichten
- Aussicht auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Alter, Qualifikation, Gesundheit, Mobilität)
- Besonderer Kündigungsschutz (z.B. durch Tarifvertrag, Schwerbehinderung, Betriebsrat)
- Bei Weiterbeschäftigung zustehendes Urlaubsgeld, Einmalzahlungen, Lohnerhöhungen, usw.

Die Arbeitsgerichte berechnen bei Vergleichen üblicherweise pro Beschäftigungsjahr ein halbes Bruttomonatsgehalt für die Höhe der Abfindung.

Bei einer Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG orientiert sich die Höhe nach der Betriebszugehörigkeit und dem Alter und kann bis zu 18 Monatsverdienste betragen.

Betriebsräte verhandeln bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans (§§ 112, 112a BetrVG) über die Höhe. Dabei wird in der Regel zuerst über einen Geldbetrag verhandelt, der zur Verteilung zur Verfügung steht. Dieser Geldbetrag bestimmt sich oft nach der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Der festgelegte Verteilungsbetrag wird dann nach einer bestimmten Formel an die betroffenen Beschäftigten verteilt. Soll mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb ein Übergang in die Rente stattfinden, ist folgendes zu beachten:

- evtl. Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente (pro Monat der vorzeitigen Rente 0,3 Prozent Kürzung, was bei drei Jahren und einer zu erwartenden monatlichen Rente von 2.000 Mark immerhin 216 Mark Rente pro Monat weniger ausmacht, also nur noch 1.784 Mark.),
- Rentenausfälle (wer mit 60 Jahren in Rente geht, zahlt fünf Jahre weniger ein, was bei einem angenommenen jährlichen Rentendurchschnittseinkommen 5 Entgeltpunkte und beim heutigen Rentenwert von

DM 48,58 (West)/DM 42,26 (Ost) immerhin DM 242,90 (West)/DM 211,30 (Ost) weniger pro Monat ausmacht),

- geringere Beitragszahlungen bei Arbeitslosigkeit (beim Arbeitslosengeld (Alg) werden nur Beiträge von 80 Prozent des vorherigen Lohnes (Bemessungsentgelt) gezahlt, was beim derzeitigen Rentendurchschnittseinkommen von DM 54.513 (West) pro Jahr 0,2 Entgeltpunkte weniger und damit z.Zt. DM 9,72 weniger Rente pro Monat bedeutet. Das sind bei 32 Monaten Alg-Bezug immerhin 0,53 Entgeltpunkte und damit 25,75 DM weniger Rente pro Monat),
- abgesenkte Beitragszahlungen bei einem evtl. Bezug von Arbeitslosenhilfe (Alhi), denn bei der Alhi werden Rentenbeiträge nur noch an der ausgezahlten Alhi ausgerichtet. Wer wegen Vermögen oder Einkommen von Partner/-in keine Alhi mehr bezieht, bei dem wird auch nichts mehr in die Rentenkasse einbezahlt.

Die Abfindung muss also ganz schön hoch sein, wenn die „Rentenausfälle“ korrekt ausgeglichen werden sollen und eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes noch verbleibt. Die durchschnittliche Lebenserwartung wird statistisch mit 74 Jahre beim Mann und 78 Jahre bei der Frau gerechnet.

Abfindung bei Insolvenz

Beim Sozialplan in einer Insolvenz ist das Volumen der Abfindungssumme nach § 123 InsO auf ein Drittel der vorhandenen Verteilungsmasse begrenzt. Weiterhin dürfen pro Arbeitnehmer, die vom Sozialplan betroffen sind, nicht mehr als 2,5 Monatsgehälter einfließen. Hier gibt es also eine doppelte Deckelung.

Betriebsräte sollten bei den Verhandlungen über Sozialpläne und Abfindungen immer die zuständigen Gewerkschaften oder Rechtsanwälte als Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen.

Sozialversicherung und Steuern

Werden Abfindungen während eines Arbeitsverhältnisses, z.B. wegen einer Änderungskündigung, Reduzierung der Arbeitszeit, gezahlt, unterliegen sie wie Arbeitsentgelt der SV-Pflicht (BSG vom 28. Januar 1999, Az. B 12 KR 6/98 und 14/98 R). Wird das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt, ist die Abfindung von der SV befreit.

Anders verhält es sich bei der Versteuerung. Nach § 3 Nr. 9 EStG wird ein Steuerfreibetrag bei Abfindungen nur gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers aufgelöst wurde. Nur in diesem Fall, sind 16.000 Mark der Abfindung steuerfrei. Ist der Arbeitnehmer 50 Jahre alt und besteht das Arbeitsverhältnis 15 Jahre, erhöht sich der Freibetrag auf 20.000 Mark. Bei einem Alter von 55 Jahren und einer Beschäftigung von 20 Jahren sind 24.000 Mark steuerfrei.

Der übersteigende Betrag wird gemäß § 34 Abs. 1 EStG i.V.m. § 24 Abs. 1 EStG nach dem sog. Fünftelungs-Prinzip der Versteuerung unterworfen. Dabei wird der fünfte Teil der zu versteuernden Abfindung dem normalen Jahreseinkommen zugeschlagen. Der Steuerbetrag des Jahreseinkommens ohne Abfindung wird mit dem Steuerbetrag des Jahreseinkommens mit Abfindungsteil verglichen und der Differenzbetrag mit fünf multipliziert. Das ist der Steuerbetrag für die Abfindung.

Beispiel: Kollege Karl, 46 Jahre, Steuerklasse I, Abfindung 36.000 Mark. Jahreseinkommen brutto 48.000 Mark. 16.000 Mark Abfindung steuerfrei, übersteigende 20.000 Mark : 5 = 4.000 Mark. Steuerbetrag für 48.000 Mark im Jahr 2001 in St.-Kl. I = 7.198 Mark. Steuerbetrag für 48.000 + 4.000 = 52.000 Mark = 9.172 Mark. Differenz der Steuerbeträge = 1.974 Mark x 5 = 9.870 Mark = Steuerbetrag für die Abfindung.

Abfindung und Arbeitslosengeld

a. Kündigungsfrist

Die Entlassungsschädigung werden nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet, wenn die ordentlichen Kündigungsfristen eingehalten werden.

Damit Abfindungen zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen können, sind nach § 143a Abs. 1 SGB III zwei Bedingungen erforderlich:

1. Wegen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muß eine Entlassungsschädigung gezahlt worden sein, und
2. die für den Arbeitgeber maßgebliche ordentliche Kündigungsfrist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nicht eingehalten worden sein.

Wegen der Bedingung nach Punkt 2. muß festgestellt werden, wie lang die ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses ist. Dieses kann in der Regel dem § 622 Abs. 2 BGB entnommen werden.

Es sollte aber geprüft werden, ob für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag gilt. In einem Tarifvertrag können andere Kündigungsfristen vereinbart werden. Die Geltung eines Tarifvertrages kann auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Ob ein Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis (bzw. die Firma) gilt, kann bei der zuständigen Gewerkschaft erfragt werden.

In einem Arbeitsvertrag können kürzere Kündigungsfristen wegen § 622 Abs. 5 BGB nicht vereinbart werden.

b. Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld

Die Dauer des Anspruchs auf Alg richtet sich nach § 127 Abs. 2 SGB III.

Beispiel: Kollegin G. ist seit 23 Jahren im Betrieb beschäftigt und hat das 47. Lebensjahr vollendet. Somit steht ihr ein Anspruch auf Alg von 22 Monaten zu.

Nach § 339 Satz 2 SGB III ist bei der Berechnung der Dauer des Arbeitslosengeldes ein Monat mit 30 Tagen zu berechnen. Danach besteht ein Anspruch auf 660 Tagen Alg.

c. kalendertägliches Arbeitsentgelt

Nach § 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III orientiert sich die Anrechnung der Entlassungsschädigung an dem Arbeitsentgelt der letzten Beschäftigungszeit. Die letzte Beschäftigungszeit sind nach § 143a Abs. 2 Satz 4 SGB III die letzten abgerechneten 52 Wochen des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel: Wenn Kollegin G. ein durchschnittliches Einkommen von 4.800 Mark pro Monat hatte, beträgt ihr kalendertäglich verdientes Arbeitsentgelt $4.800 \times 12 \text{ Monate} = 360 \text{ Tage} = 160 \text{ Mark}$.

d. berücksichtigender Anteil der Entlassungsschädigung

Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung beträgt nach § 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III: 60 Prozent.

Der Anteil vermindert sich nach § 143a Abs. 2 Satz 3 SGB III

1. pro fünf Jahre Beschäftigung im Betrieb/ Unternehmen, und
2. pro 5 Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um jeweils 5 Prozent.

Der zu berücksichtigende Teil der Abfindung wird durch das kalendertägliche Arbeitsentgelt geteilt. Dieses ergibt die Tage, für die der Bezug von Alg ruht.

Achtung: Dauert der Ruhenszeitraum länger als einen Monat, erlischt der nachwirkende Krankenversicherungsschutz. Es muss dann entsprechende Vorsorge getroffen werden.

Anrechenbare Anteile der Abfindung in Prozent:

Beschäftigungsdauer	Vollendung des ... Lebensjahres bis						
	39	40	45	50	55	60	65
unt. 5 J.	60	55	50	45	40	35	30
ab 5 Jahre	55	50	45	40	35	30	25
ab 10 J.	50	45	40	35	30	25	25
ab 15 J.	45	40	35	30	25	25	25
ab 20 J.	40	35	30	25	25	25	25
ab 25 J.	35	30	25	25	25	25	25
ab 30 J.	30	25	25	25	25	25	25

e. Sperrzeit

Nach § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Das Arbeitsamt legt den Begriff "Lösung des Beschäftigungsverhältnisses" sehr weit aus. Danach ist dieser Tatbestand bereits dann ausgelöst, wenn der Arbeitslose an der Beendigung mitgewirkt bzw. sein Einverständnis dazu in irgendeiner Weise signalisiert hat. Das bedeutet, daß der Abschluß eines Aufhebungsvertrages, die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen betriebsbedingten Kündigung oder die Zahlung einer Abfindung für das Arbeitsamt eine Mitwirkung bzw. eine Hinnahme vermuten läßt und weitere Aktivitäten (z.B. Fragebogen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber) bzw. den Ausspruch einer Sperrzeit auslöst. Eine Eigenkündigung zieht immer eine Sperrzeit nach sich.

Widersprüche gegen eine Sperrzeit des Arbeitsamtes haben in über 50 Prozent der Fälle Erfolg. Deshalb ist dieses immer zu empfehlen.

f. Minderung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld mindert sich nach § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III um die Dauer der Sperrzeit (12 Wochen = 84 Tage), mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer (im Beispiel bei 660 Tagen um 165 Tage).

Abfindung und Arbeitslosenhilfe

Nach § 7 Abs. 1 Alhi-VO ist die Abfindung als Vermögen für fünf Jahre nicht verwertbar, soweit sie 10.000 Mark nicht übersteigt. Ist die Abfindung als Alterssicherung angelegt, gelten die Freibeträge nach § 6 Abs. 3 Nr. 3 i.V.m. § 4 Abs. 2 Alhi-VO.

Weitere BR-Infos:

- Mit der Erwerbslosigkeit umgehen kann nur, wer vorbereitet ist!
 - Verschuldung / Vorbeugung
 - Outplacement und Betriebsrat?
 - Die privatisierende Umwandlung
- Anforderung gegen Versandkostenpauschale von 5 DM in Briefmarken (für Vereinsmitglieder kostenlos)