



Der goldene Handschlag

Neues und Altbekanntes zur Abfindung

Zugegeben: Das goldene Zeitalter scheint auch beim im Wirtschaftsdeutsch plastisch »Golden Handshake« genannten Thema »Abfindung« zu Ende zu gehen. Trotz - vor allem bei Personalabbau in der Automobilbranche in den Medien genannter - hoher Beträge bleibt am Ende wenig übrig. Die Politik hat dafür gesorgt, dass selbst große Abfindungen schnell aufgezehrt sind. Während viele Subventionen unangestastet bleiben, wurden aus vorgeblich steuersystematischen Gründen die Freibeträge bei Abfindungen nach der Rasenmähermethode komplett gekappt.

Über die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I in Kombination mit der Berücksichtigung von Abfindungen beim Arbeitslosengeld II als anrechenbares Vermögen kassiert der Staat auch noch den Rest der Mittel, die die Folgen der Entlassung abmildern sollten. Getroffen werden wie häufig die falschen, nämlich diejenigen, die beim besten Willen, zum Beispiel aus Altersgründen, keinen neuen Job finden und sich auf Langzeitarbeitslosigkeit einstellen müssen. Wer dagegen sofort einen neuen Job findet, leidet nur unter der Steuerlast, demnächst vielleicht sogar vorübergehend unter der »Reichensteuer«. Beim Thema »Abfindung« geht es weder gerecht noch systematisch zu, vielmehr führt die launische Glücksgöttin Fortuna das Regiment.

Rechtsanspruch auf eine Abfindung

Es beginnt bereits bei der Frage, ob jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung hat. Die gute Nachricht zuerst: es gibt den Anspruch auf eine Abfindung. Er kann sich im deutschen Arbeitsrecht tatsächlich aus einer Vielzahl von Rechtsgrundlagen wie einer Sozialplanregelung (§ 112 BetrVG), Nachteilsausgleichanspruch (§ 113 BetrVG), Auflösungsurteil im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses (§§ 9,10 KSchG), Abfindungsangebot des Arbeitgebers nach dem seit 1.1.2005 geltenden § 1 a KSchG, Tarifvertrag (Rationalisierungsschutzabkommen) oder Vereinbarung (etwa im Rahmen einer Abwicklungsvereinbarung oder eines Vergleichs im Rahmen einer Kündigungsschutzprozesses) ergeben. Einer guten Nachricht folgt meist die schlechte Nachricht: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht nämlich kein genereller Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, auch nicht bei betriebsbedingter Beendigung. Nur ein Bruchteil, näm-

lich 15 Prozent¹ aller gekündigten Arbeitnehmer, kommt überhaupt in den Genuss einer Abfindung. Gute Chancen haben Arbeitnehmer in Betrieben mit Betriebsrat und Arbeitnehmer mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz oder einer Rechtsschutzversicherung. Entgegen eines verbreiteten Gerüchtes unter Arbeitnehmern gibt es auch keine »Abfindungsklage« – von Ausnahmefällen wie einer Klage auf Zahlung einer Abfindung aus Sozialplan oder Rationalisierungsschutzabkommen oder Tarifvertrag oder einer absprachewidrig nicht gezahlten Abfindung nach § 1 a KSchG einmal abgesehen. Mit der vermeintlichen »Klage auf Abfindung« ist regelmäßig die Kündigungsschutzklage im Sinne des § 4 KSchG gemeint. Diese führt zwar – entgegen Bezeichnung und Zielsetzung des Kündigungsschutzgesetzes – tatsächlich in den vielen Fällen zur Zahlung einer Abfindung. Eine Abfindung im Kündigungsschutzverfahren wird vom Arbeitgeber zur Vermeidung eines jahrelangen Rechtsstreits mit entsprechendem Prozessrisiko zugesagt.

Faustformeln für die Abfindungshöhe

Auch bei der Höhe der Abfindung regieren Glück und Zufall. Gerne wird als übliche Abfindung ein halbes Bruttogehalt je Jahr der Betriebszugehörigkeit genannt (»Faustformel«). Tatsächlich orientieren sich auch die meisten Arbeitsgerichte im Rahmen von Einigungsvorschlägen gerne daran. Doch wer sich damit begnügt, untertreibt. Wie hoch im Durchschnitt Abfindungen tatsächlich ausfallen, lässt sich zwar nur schwer ermitteln, weil die verfügbaren Daten nur Teilbereiche erfassen oder keine hinreichende Datenbasis vorliegt. Nach einer Umfrage von Karent² lag das Mittel jedoch bei 0,77 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr, 44 Prozent der Arbeitnehmer erhielten 0,5 Gehälter, immerhin 49 Prozent mehr. Immerhin 8 Prozent erhielten eine Abfindung, die höher als ein Gehalt je Beschäftigungsjahr lag. Nach einer Erhebung ein Jahr später³ lag die durchschnittliche Abfindung nur noch bei 0,67 Gehältern je Beschäftigungsjahr. Nach dieser Untersuchung schwanken die Abfindungen je nach Branche erheblich, nämlich zwischen durchschnittlich 0,85 bei Banken/Versicherungen und 0,55 in den Branchen Chemie/Pharma, Textil und Bau/Immobilien. 58 Prozent der Abfindungen liegen unter sechs Monatsgehältern, 42 Prozent darüber. In 19 Prozent der Fälle, in denen Abfindungen gezahlt werden, geht der Betrag über ein Jahresgehalt hinaus.⁴ Eine exaktere Methode, einen Abfindungsvorschlag zu entwickeln, ist diesen an der Wahrscheinlichkeit des Ausgangs des Kündigungsschutzprozesses zu bemessen. Denn der klagende Arbeitnehmer kämpft um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, da spielt die Dauer der Be-

¹ Pfarr/Ullmann, Kündigungsschutz unter Reformdruck, WSI Mitteilungen 2003, 211.

² <http://www.karent.de>, Juni 2004, 571 Personalentscheider.

³ August 2005, 621 Personalentscheider.

⁴ Pfarr, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Wahrnehmung und Wirklichkeit März 2003, Hans-Böcker-Stiftung (Daten auf der Basis einer Infratest/WSI Erhebung 2001).

schäftigung allenfalls eine mittelbare Rolle. Entweder der Arbeitnehmer gewinnt oder er verliert den Prozess. Bei einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren, aber unwirksamer Kündigung ist die Zahlung einer Abfindung von einem Monatsgehalt keine attraktive Alternative gegenüber dem Obsiegen mit der Klage, selbst wenn eine Rückkehr eher selten in ein ungestört fortgesetztes Arbeitsverhältnis mündet.

Abfindung nach § 1 a KSchG

2005 hat der Gesetzgeber im Zuge um die Diskussion einer Reform des Kündigungsschutzgesetzes eine Abfindungsregelung im Kündigungsschutzgesetz eingeführt. Danach kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttogehaltes je Beschäftigungsjahr anbieten; der Arbeitnehmer kann dieses Angebot annehmen. Die gesetzliche Regelung eines »freiwilligen Abfindungsanspruchs« bei betriebsbedingter Kündigung in § 1 a KSchG wird jedoch in der Praxis kaum genutzt; damit ist ihr Ziel eindeutig verfehlt.

Abfindung im Kündigungsschutzprozess

Viele Abfindungsvereinbarungen werden vergleichsweise vor dem Arbeitsgericht geschlossen. Die vom Arbeitsgericht bei noch nicht sicherer Rechtslage (»50/50«) – meist in der Güteverhandlung – vorgeschlagene Regelabfindung beträgt bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage pro Beschäftigungsjahr ein halbes Bruttomonatsgehalt. Nur in jedem achten Fall einer auf Initiative des Arbeitgebers beruhenden Beendigung (2 Mio. jährlich)⁵ kommt es zu einer Kündigungsschutzklage (ca. 250.000 Bestandsschutzklagen jährlich). Jeder zweite Kündigungsschutzprozess endet allerdings mit einer Abfindung. Nicht selten wird nach einem Kündigungsschutzprozess eine zusätzliche Abfindung zu einer Sozialplanabfindung vereinbart.

In betriebsratslosen Betrieben oder bei Unterschreiten der für eine Betriebsänderung erforderlichen Größenordnung kommt es nicht selten vor, dass Arbeitgeber freiwillig Abfindungszahlungen nach einheitlichen Regeln anbieten. Auch für solche gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch bei zusätzlichen Abfindungszahlungen im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen dürfte dies der Fall sein.

Abfindung im Sozialplan

Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern, welche die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer erleiden. Die Sozialplanleistung soll für die von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer eine Überbrückungsfunktion bis zum möglichen Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses haben.⁶ Dagegen ist sie keine nachträgliche

Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Dienste.⁷ Die in Sozialplänen geregelten Abfindungen fallen sehr unterschiedlich aus. Das Spektrum reicht von ¼ Monatsgehalt und Deckelungen ab 25.000 € bis zu mehreren Bruttogehältern pro Beschäftigungsjahr und Höchstabfindungen von um die 300.000 €. Angesichts der Abfindungen von Vorständen und Geschäftsführern, die sich regelmäßig zwischen mehreren hunderttausend Euros bis mehrere Millionen Euros bewegen, immer noch kein Grund zum Jubeln. Dass nicht selten die in freiwilligen Regelungen zugesagten Abfindungen noch höher ausfallen, sollte Betriebsräte aufhorchen lassen. Das BAG hat den Einigungsstellenvorsitzenden in zwei neueren Entscheidungen große Macht zukommen lassen. In beiden Fällen waren Einigungsstellen-sprüche angefochten worden, durch die ein Sozialplan mit der Stimme der bzw. des Vorsitzenden zustande gekommen war.

In seiner Entscheidung vom 6.5.2003 hat das BAG deutlich gemacht, der in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG enthaltenen Grenzziehung sei zu entnehmen, dass das Gesetz selbst bei einem wirtschaftlich wenig leistungsstarken Unternehmen im Falle der Entlassung eines großen Teils der Belegschaft sogar einschneidende Belastungen bis an den Rand der Bestandsgefährdung für vertretbar ansieht.⁸ Das Unternehmen, das den Sozialplan angefochten hatte, machte bereits seit Jahren Millionenverluste.

In der Entscheidung vom 24.8.2004 hat wiederum der erste Senat des BAG einen durch die Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan für ein Hamburger Hafenunternehmen bestätigt, der lediglich für die Abfindung einen Faktor von 0,32 Gehältern je Beschäftigungsjahr festlegte.⁹ Der Sozialplan müsse keinen Ausgleich, sondern nur eine Milderung der Folgen der Betriebsänderung vorsehen. Eine Unterdotierung liege erst vor, wenn die Regelungen die Untergrenze des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verletzen, weil sie nicht nur keinen Ausgleich, sondern nicht einmal eine substantielle Milderung der für die Arbeitnehmer entstandenen Nachteile darstellen. So sah das BAG bei einem 46-jährigen Beschäftigten nach mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Abfindung von knapp über 12.000 DM bereits die von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verlangte substantielle Milderung der mit der Betriebsänderung einhergehenden wirtschaftlichen Nachteile.¹⁰

Eine Obergrenze von 18 Monatsgehältern wie bei einem Auflösungsurteil oder über die Verweisung in § 113 BetrVG bei einem Nachteilsausgleich ist zwar ein beliebtes Argument auf Unternehmensseite, sie gilt jedoch nicht für Sozialplanabfindungen und ist daher nicht stichhaltig.¹¹ Allerdings hält das BAG auch eine gute wirtschaftliche Situation für unerheblich.¹² Das gilt allerdings nur für die Einigungsstelle und auch dort nur für den Einigungsstellenspruch. Es wäre lebensfremd zu erwarten, dass in Sozialplanverhandlungen, die häufig ohne Einigungsstellenverfahren auskommen, die wirtschaftliche Situation keine Rolle spielen würde.

Verhandeln über Zumutbarkeitsregelungen

Für den Betriebsrat ein besonderer Fallstrick ist die Regelung in § 112 BetrVG, nach der die Einigungsstelle für Arbeitnehmer, die einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, keine Abfindung vorsehen soll. Kämpfen Betriebsräte bei der »Formel« häufig um jedes

⁷ BAG v. 22.3.2005, 1 AZR 3/04.

⁸ BAG v. 6.5.2003 - 1 ABR 11/02, AiB 2005, 124.

⁹ BAG v. 24.8.2004 - 1 ABR 23/03, AiB 2005, 623.

¹⁰ Wie Fn. 8.

¹¹ Wie hier BAG, Fn. 7.

¹² Wie Fn. 8.

⁵ Wie Fn. 3.

⁶ Vgl. BAG v. 30.10.2001 - 1 AZR 65/01, BAGE 99, 266, 272.

Komma und Prozentpunkt, erlahmt der Eifer nicht selten bei den Zumutbarkeitsregelungen merklich. Dabei handelt es sich hier um das andere Ende des Fasses, den es zuzumachen gilt. Nicht selten gelingt es so Unternehmen, vermeintlich teure Sozialpläne mit hohem »Faktor« durch geschickte Zumutbarkeitskriterien billiger zu gestalten. Die unterste denkbare Grenze dürfte jedenfalls im Verhandlungsstadium das sein, was für den Insolvenzsozialplan in § 123 Abs. 1 InsO vorgesehen ist, also (bis zu) 2,5 Gehälter je Beschäftigtem (nach § 123 Abs. 2 InsO freilich außerdem begrenzt im Ganzen auf ein Drittel der Masse). Die Obergrenze stellt der volle Ausgleich der den entlassenen Mitarbeitern entstehenden Nachteile dar.¹³ Selbst bei Unternehmen in der Krise und einer ersatzlosen Stilllegung eines Betriebs (einer Kaufhausfiliale) hielt das BAG einen von der Einigungsstelle festgesetzten Betrag von durchschnittlich einem Jahresgehalt je Arbeitnehmer für nicht unzumutbar.¹⁴ Ob eine Kappung (Höchstbetrag einer Abfindung) einer Prüfung auf Altersdiskriminierung nach EU-Recht und der neueren Rechtsprechung des EuGH zu § 14 TzBfG noch standhalten würde, darf mit Fug und Recht bezweifelt werden.¹⁵

Abfindung wegen Auflösungsantrag

Neben der einvernehmlich vereinbarten Abfindung im Kündigungsschutzprozess kommt weitaus seltener eine Abfindung aufgrund eines Auflösungsurteils in Betracht. Ein Auflösungsurteil setzt voraus, dass die Kündigung unwirksam ist, aber ausnahmsweise ein Auflösungsgrund besteht. Das kann seine Ursache darin haben, dass dem Arbeitnehmer eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden oder eine dienliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr erwartet werden kann (§ 9 KSchG) oder der klagende Arbeitnehmer leitender Angestellter im Sinne des § 14 KSchG ist. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber eine Auflösung beantragen (im Falle des § 9 auch der Arbeitnehmer), das Gericht setzt dann die Abfindung fest. Die Höhe beträgt im Regelfall (§ 10 Abs. 1 KSchG) bis zu 12 Monatsgehältern, nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren bis zu 15 Gehältern und ab Vollendung des 55. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren bis zu 18 Gehältern. Das Gesetz legt dabei nur die Höchstgrenzen fest, weitere Festlegungen enthält das Kündigungsschutzgesetz nicht. Den Arbeitsgerichten ist hier ein Beurteilungsspielraum eingeräumt. Zu den wichtigsten Bemessungsfaktoren gehören dabei in erster Linie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und das Le-

bensalter des Arbeitnehmers, aber auch Familienstand und die Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen sowie die Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Daneben kann ein durch die Beendigung entstehender Schaden (z.B. bei der betrieblichen Altersversorgung) erhöhend berücksichtigt werden.

Nachteilsausgleich

Eine böse Überraschung für schneidige Unternehmer verbirgt sich in § 113 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann als Sanktion eine Abfindung entsprechend § 10 KSchG verlangt werden, wenn der Unternehmer mit dem Betriebsrat bei einer Betriebsänderung übereht oder von einem vereinbarten Interessenausgleich abweicht. Auch Insolvenzverwalter scheinen sich häufig nicht um den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats zu scheren, wie die Vielzahl von Entscheidungen des BAG zum Nachteilsausgleichsanspruch in der Insolvenz zeigt. Die für den Insolvenzsozialplan geltenden Grenzen sind nach der Rspr. des BAG¹⁶ für einen Nachteilsausgleichsanspruch ohne Belang. Hier können die Arbeitsgerichte also bei der Festlegung des Nachteilsausgleichs auch über die Grenzen des § 123 InsO hinausgehen. Grundsätzlich wird ein Nachteilsausgleichsanspruch nicht auf Sozialplanansprüche angerechnet; auch kann ein Betriebsrat trotzdem einen Sozialplan verlangen und durchsetzen. Allerdings wird in vielen Sozialplänen durch entsprechende Klauseln in zulässiger Weise eine Anrechnung¹⁷ vereinbart.

Klageverzicht/Turboprämie

Eine freiwillige Abfindung kann der Arbeitgeber – ähnlich wie in der gesetzlichen Regelung des § 1 a KSchG davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet.¹⁸ Das gilt auch bei sozialplanähnlich ausgestalteten Regelungen. Bei einer Sozialplanabfindung dagegen wäre dies unzulässig, da die Sozialplanabfindung nicht dazu dient, Ungewissheiten über die Rechtmäßigkeit der Kündigung zu beseitigen, sondern nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG »dem Ausgleich oder der Milderung der mit der Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Nachteile dienen«.¹⁹ Allerdings kann – zusätzlich zur Sozialplanabfindung – eine »Turboprämie« für Schnellentschlossene in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorgesehen werden.²⁰ Dabei muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber deutlich auf das Wahlrecht hinweisen²¹. Bei Daimler-Chrysler gibt es für eine schnelle Entscheidung zwischen 8.750 und 17.500 € zusätzlich.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

¹³ BAG v. 24.8.2004 - 1 ABR 23/03, AiB 2005, 623.

¹⁴ Stehen den Aufwendungen für den Sozialplan in Höhe von 744.000,- DM Einsparungen in den Jahren 1984 bis 1986 in Höhe von 2.196.000,- DM gegenüber: BAG v. 27.10.1987 - 1 ABR 9/86, DB 1988, 558.

¹⁵ Das BAG v. 19.10.1999 - 1 AZR 838/98, sah in einer Kappungsgrenze keine Diskriminierung wegen Alters,, die im BetrVG bereits durch § 75 Abs 1 Satz 2 BetrVG verboten wäre.

¹⁶ BAG v. 22.7.2003 - 1 AZR 541/02, DB 2003, 2708.

¹⁷ BAG v. 20.11.2001 - 1 AZR 97/01, AiB 2003, 700

¹⁸ BAG v. 15.2.2005 - 9 AZR 116/04, DB 2005, 2245.

¹⁹ So schon BAG v. 20.12.1983 - 1 AZR 442/82, BAGE 44, 364; zuletzt BAG v. 31.5.2005, 1 AZR 254/04.

²⁰ BAG v. 31.5.2005, 1 AZR 254/04.

²¹ BAG v. 3.5.2006 - 4 AZR 189/05.

Viele Arbeitnehmer befürchten, dass Abfindungen grundsätzlich beim Arbeitslosengeld angerechnet würden. Das ist (noch) nicht zutreffend. Ist die Hürde »Sperrzeit« erst einmal genommen, kann die Abfindung nur dann auf das originäre Arbeitslosengeld angerechnet werden, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten oder Urlaub abgegolten wurde. Aber selbst dann führt die komplizierte Anrechnung nur zu einem Ruhen und damit zum Hinausschieben des Beginns der Zahlung des Arbeitslosengeldes, ohne Verkürzung der Bezugsdauer. Die Abfindung oder die Reste davon werden allerdings mit Sicherheit auf das Arbeitslosengeld II nach dem SGB II angerechnet, da es sich um berücksichtigungsfähiges Einkommen handelt. Seit April 1999 schon wurden Abfindungen bei der Bedürftigkeitsprüfung im Rahmen der Arbeitslosenhilfe berücksichtigt. Das die frühere Sozialhilfe und die Arbeitslosenhilfe zusammenführende Arbeitslosengeld II berücksichtigt Geld oder Guthaben aus einer Abfindung als Vermögen. Dieses kann der erforderlichen Bedürftigkeit entgegenstehen. Zunächst ist also eigenes Vermögen anzugreifen; dazu gehört auch die Abfindung. Nur im Rahmen der für vorhandenes Vermögen geltenden Freibeträge bleiben Abfindungszahlungen oder die noch vorhandenen Reste unberücksichtigt. Bei zu erwartender Langzeitarbeitslosigkeit rechnet sich daher das Sparen einer Abfindung nicht.²²

Gesetzliche Verschlechterung

Wo Einnahmen sind, ist auch der Fiskus. Wird eine Abfindung einzelvertraglich »brutto = netto« oder »brutto für netto« vereinbart, bedeutet dies übrigens nicht, dass der Arbeitgeber die Steuern und Sozialabgaben trägt; es sei denn, dass sich dies aus zusätzlichen Begleitumständen bei Abschluss der Vereinbarung ergibt.²³ Die Entlassungsentschädigung war bis 31.12.2005 nach § 3 Nr. 9, 24, 34 EStG bis zu einem Betrag von 7.200 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Durch die Änderung zum Jahreswechsel 2005/2006 ist der Freibetrag aufgrund des Gesetzes zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 22.12.2005 ab dem 1.1.2006 ersatzlos entfallen,²⁴ Abfindungen sind nun wie normale Einkünfte zu besteuern. Für Verträge über Abfindungen, Gerichtsentscheidungen oder Entlassungen, die vor dem 1.1.2006 abgeschlossen wurden, greift allerdings aus Gründen des Vertrauensschutzes eine Übergangsregelung. Diese sieht eine Weiteranwendung der bisherigen Freibetragsregelung vor, soweit dem Arbeitnehmer die Zahlung vor dem Stichtag 1.1.2008 zufließt. Die Privilegierung kann außerdem noch in Anspruch nehmen, wer bis zum 31.12.2005 eine Vereinbarung über eine Abfindung geschlossen hat oder jedenfalls bereits eine

Klage eingereicht hatte. In diesen Fällen kann die Auszahlung noch bis zum 31.12.2007 erfolgen. Die Abfindung kann aber nach § 24 Nr. 1 a, § 34 I, II EStG (außerordentliche Einkünfte) weiterhin steuerbegünstigt sein. Diese Vergünstigung gilt jedoch nur für Entlassungsentschädigungen und deswegen nicht bei einem Arbeitgeberwechsel. Durch geschicktes Vorgehen lässt sich die Steuerlast jedoch ein wenig reduzieren. Zur Anwendung der Fünftelungsregelung und zur Zusammenballung mit anderen Einkünften liegen mehrere Finanzgerichtsurteile vor. So ist umstritten, wie das Arbeitslosengeld zu berücksichtigen ist.²⁵ Eine Klärung durch den Bundesfinanzhof (BFH) steht noch aus. Gut beraten ist daher, wer in diesen Fällen Einspruch gegen den Einkommensteuerbescheid einlegt.

Tipp: Auch die Verschiebung der eigentlich am 31.12. fälligen Abfindung ins nächste Jahr (Fälligkeit 15.1.) kann sich lohnen. Denn zusammen mit dem vollen Gehalt würde sich eine im laufenden Jahr ungewöhnliche Einkommenssituation ergeben. Im nächsten Jahr würde sich dagegen aufgrund der infolge Arbeitslosengeldbezuges niedrigeren Einkünfte – unabhängig von dem Streit der Finanzgerichte, ein niedrigeres zu versteuerndes Einkommen ergeben.

Auf die Einkommensteuer, die für den steuerpflichtigen Teil der Abfindung berechnet wird, müssen Kirchenmitglieder natürlich auch Kirchensteuer zahlen. Allerdings erkennen die Kirchen die besondere Situation bei der Einmalzahlung einer Abfindung an. Allerdings gibt es, so auch das FG Nürnberg²⁶, keinen Rechtsanspruch auf den Nachlass.²⁷

Tipp: Stellen Sie einen formlosen Antrag an Ihre Diözese (für Katholiken) bzw. an Ihre Landeskirche (für Protestanten) – also nicht an das Finanzamt. Beantragen Sie einen Erlass Ihrer Kirchensteuer, die auf die Abfindung entfällt, um 50 Prozent. Legen Sie Ihrem Antrag eine Kopie des Steuerbescheids und eine Kopie der betreffenden Gehaltsabrechnung bei. Wer im laufenden Jahr eine Abfindung erhält, stellt den Antrag im nächsten Jahr nach Erhalt des Steuerbescheides.

Sie sollten prüfen, ob sie einen Teil der Abfindung in eine Direktversicherung beziehungsweise Pensionskasse steuerbegünstigt einzahlen. Dies ist bis zu einer Höhe von 1.752 € pro Jahr der Betriebszugehörigkeit möglich. Ein häufig unterschätzter Aspekt ist die Berücksichtigung der Abfindung im Rahmen des Familienrechts. Beim Zugewinnausgleich ist die Abfindung schon zu berücksichtigen, wenn zum Stichtag (Zustellung des Scheidungsantrags) ein gesicherter Anspruch auf die Abfindung besteht. Aber auch bei jeglichem Unterhalt (Kindes-, Eltern-, Trennungs- und Ehegattenunterhalt) ist eine gezahlte Abfindung als unterhaltsrechtlich relevantes Einkommen zu berücksichtigen.

Fazit

Der Betriebsrat spielt nicht nur im Rahmen der Sozialplanverhandlungen nach §§ 111 ff BetrVG eine wichtige Rolle, sondern ist auch für die Überwachung der

²² Wie man trotzdem die Abfindung weitgehend rettet, zeigen Winkel/Nakielski in 111 Tipps zu Arbeitslosengeld II und Sozialgeld, Bund-Verlag.

²³ BAG v. 21.11.1985 – 2 AZR 6/85 – nv.

²⁴ Umfassend Wagner, Steuerliche Behandlung von Vergütungs- und Abfindungsansprüchen, ArbuR 2006, 46.

²⁵ Dafür FG Köln v. 15.3.2005 – 15 K 4753/04, EFG 2005, 962.

²⁶ FG Nürnberg v. 2.2.1995 – VI 41/91, EFG 1995 S. 691.

²⁷ Vgl. auch BVerwG v. 21.5.2003 – 9 C 12/02.

