



Herzlich willkommen! 17.09.2025
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

**Abfindungen – so holen
Sie mehr für Ihre Kollegen
heraus**

Referentin: Silke Rohde

Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminars **schriftlich im Chat** gestellt werden.



3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.



4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminars noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**

2

1. Klären Sie die Ausgangslage

3

Abfindungen – so holen Sie mehr für Ihre Kollegen heraus

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Häufiger Irrtum: Grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung, kein „Abfindungsgesetz“ (2/3 aller Deutschen glauben, es gibt ein Recht auf Abfindung)

Mögliche Rechtsgrundlagen / Konstellationen

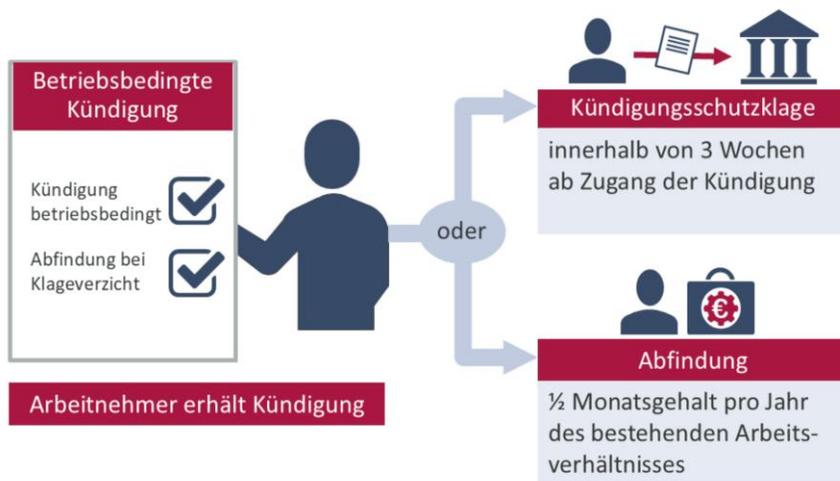
§ 1a KSchG	§§ 9, 10 KSchG	sonstige Grundlagen
Klageverzicht bei betriebsbedingter Kündigung gegen Abfindung	Weiterbeschäftigung unzumutbar nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage	<ul style="list-style-type: none">• Betriebsvereinbarung• Tarifvertrag• Sozialplan• Aufhebungsvertrag• gerichtlicher Vergleich• Abfindung aus Nachteilsausgleich
		

5

Mögliche Rechtsgrundlagen/Konstellationen

- § 1a KSchG (Klageverzicht bei betriebsbedingter Kündigung gegen Abfindung)
- §§ 9, 10 KSchG regeln einen Abfindungsanspruch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage erfolgreich war, ihm die Weiterbeschäftigung jedoch nicht zugemutet werden kann (Auflösungsantrag des AG oder AN)
- Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag/Sozialplan/Aufhebungsvertrag/Gerichtlicher Vergleich/Abfindung aus Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG, individualrechtl. Anspruch des AN)

Klageverzicht nach § 1a KSchG

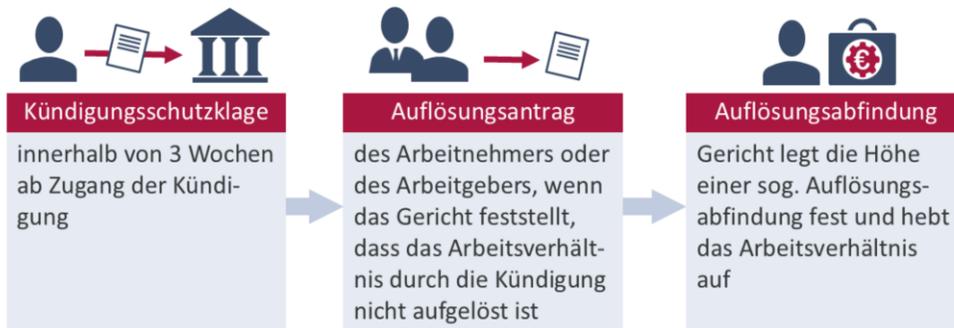


Klageverzicht nach § 1a KSchG

Der AN kann bei einer betriebsbedingten Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdiensts pro Beschäftigungsjahr verlangen, falls der AG in der Kündigungserklärung ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Aber: Der AG kann auch noch im Laufe des Kündigungsschutzprozesses ein Abfindungsangebot machen. Die Kündigung erhält mit dem Abfindungsangebot gegen Klageverzicht auch sehr leicht den Anstrich der Unzulässigkeit. Der Arbeitnehmer könnte denken, dass der Arbeitgeber doch gar keine Abfindung zu bezahlen bräuchte, wenn die Kündigung problemlos zulässig ist. Und schließlich besteht ja aus Arbeitgebersicht auch die Chance, dass der gekündigte Arbeitnehmer gar nichts gegen die Kündigung unternimmt, sodass er ihn nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist gemäß § 4 KSchG ohne Zusatzkosten „los wird“.

Häufiger Fall: Abfindung im Laufe des Prozesses



7

Abfindung nach Kündigungsschutzklage und Auflösungsantrag

Weitaus häufiger kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberkündigung hin Kündigungsschutzklage einlegt und es kurz vor Ausspruch einer aus seiner Sicht positiven Entscheidung des Gerichts in der ersten oder auch der zweiten Instanz zu einem Auflösungsantrag kommt.

Denn oft will der Beschäftigte nicht tatsächlich in den Betrieb des Arbeitgebers zurückkehren, sondern er möchte lediglich gerichtlich bestätigt wissen, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unzulässig war und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer vom Gericht festgesetzten Abfindung beendet wird.

Zu diesem Zweck besteht die Möglichkeit, gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG einen entsprechenden Auflösungsantrag wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu stellen und die Abfindungszahlung gemäß § 10 KSchG festlegen zu lassen (Auflösungsabfindung).

2. Klären Sie Ihre Rolle als BR

8

The infographic is divided into two main sections. The left section, on a light pink background, shows two stylized figures in a meeting. One figure is seated at a desk, and the other is standing with a whiteboard. A speech bubble above them contains a red padlock with a white Euro symbol inside. Text next to them states: 'In der Regel sind Sie ein wichtiger Berater des Arbeitnehmers.' The right section, on a light blue background, features a tilted document titled 'Sozialplan' in red. The document shows a blue padlock icon with a red hand pointing at it. Text next to it states: 'Nur beim Sozialplan sind Sie Initiator der Abfindung.' A small number '9' is located at the bottom right of the infographic.

Nur beim Sozialplan sind Sie Initiator der Abfindung.

In der Regel sind Sie ein wichtiger Berater des Arbeitnehmers.

9

Bei fast allen Konstellationen ist der Betriebsrat ein wichtiger Berater der Arbeitnehmer, die um eine Abfindung kämpfen

In all diesen – individualrechtlich gelagerten – Fällen hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte

Anders liegt es beim Sozialplan (§ 112 BetrVG): Hier ist der Betriebsrat Initiator der Abfindung

Sozialplan: Pflicht des AG bei Betriebsänderung, diesen mit dem BR zu schließen. Hier kann der BR selbstbewusst auftreten, denn der AG MUSS den Sozialplan schließen. D. h. der AG braucht sie. Hier kann der BR auch einen externen Sachverständigen hinzuziehen (§ 111 Satz 3 BetrVG)

3. Beschäftigen Sie sich mit der Abfindungshöhe

10

Wie werden Abfindungen berechnet?



11

Wie werden Abfindungen berechnet?

Egal, ob als Berater oder bei Sozialplanverhandlungen:
Über die Höhe der Abfindung sollten Sie Bescheid wissen.

Wie werden Abfindungen normalerweise berechnet?

Abfindung = halbes Brutto-Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit

Einziger gesetzl. Anhaltspunkt: § 1a KSchG

Letztlich ist alles Verhandlungssache

Faktor 0,5 nicht zwingend, gibt öfter den Faktor 1 bzw. sogar ab und zu Faktor 3

Welche Faktoren spielen bei der Berechnung eine Rolle?



12

Welche Faktoren spielen bei der Berechnung eine Rolle?

Urlaub, Krankheit etc. spielen keine Rolle

Alle Verdienstbestandteile werden berücksichtigt:

- Grundvergütung, alle Zulagen (kein Aufwendersersatz),
- Sachbezüge jeder Art,
- Einmalzahlungen mit Entgeltcharakter wie Weihnachtsgeld und 13. Monatsgehalt, indem sie anteilig auf den Monat umgelegt werden.

Kündigungsgrund kann wichtig sein: z. B. mehr Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung, weniger bei verhaltensbedingter Kündigung.

Merkmale wie Lebensalter, sonstige Sozialdaten (wie Unterhaltspflichten), Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung, Ansehensverlust des Arbeitnehmers und die Lage auf dem Arbeitsmarkt spielen natürlich auch eine Rolle. Gute Karten haben: Ältere, Schwerbehinderte, Schwangere, etc.

Ist die Abfindung angemessen hoch?



13

Ist die Abfindung angemessen hoch?

Manchmal führt die Faustformel zu unangemessen niedrigen Abfindungen. Ein Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 8 Monate lang in einem Betrieb mit 35 Arbeitnehmern beschäftigt und wird verhaltensbedingt gekündigt. Eine Abmahnung wegen Pflichtverstößen gab es bisher nicht.

Der Arbeitgeber bietet folgende Abfindung an:

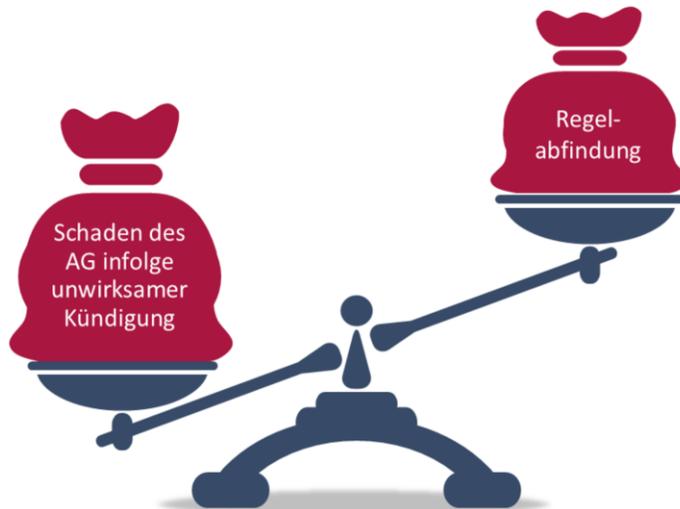
Grundlage: 1 Monatsgehalt 4.000.- EUR,

Beschäftigungsdauer Zeitpunkt des Ausscheidens: 9 Monate

Regelabfindung: $0,75 \text{ Jahre} \times 0,5 \times 4.000,00 = 1.500.- \text{ EUR an.}$

Ist das angemessen – Was sagen Sie?

Angemessenheit der Abfindung



14

Angemessenheit der Abfindung

Die Anwendung der Faustregel „halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit“ kann in einigen Fällen dazu führen, dass Abfindungen zu niedrig ausfallen. Hier heißt es aufpassen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn der voraussichtliche wirtschaftliche Schaden des Arbeitgebers infolge einer unwirksamen Kündigung um ein Vielfaches höher wäre als die Regelabfindung.

Hier sollte die angemessene Abfindung um einiges höher ausfallen als die „normale“ Abfindung – damit kommt der Betrieb immer noch gut weg.

Ausführl. Bsp. im Download, aber vom Grundsatz her: Falls Kündigungsschutzprozess bis zum Ende, müsste AG Lohn für diese Monate nachzahlen – das wird häufig nicht mit berechnet.

Evtl. wird noch eine Kündigung nötig. Bis dahin müssten weitere Gehälter plus Sozialabgaben gezahlt werden.

Evtl. muss der AG Arbeitslosengeld erstatten.



4. Schauen Sie sich jeden einzelnen Fall an

16

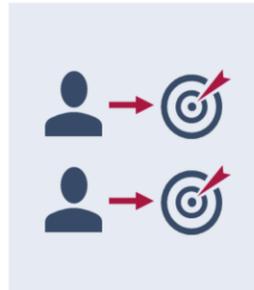
Auf der Suche nach individuellen Lösungen



Manche Kollegen brauchen mehr Schutz als andere.



Suchen Sie individuelle Lösungen.



Legen Sie gemeinsam mit den Kollegen deren Ziele fest.

17

Auf der Suche nach individuellen Lösungen

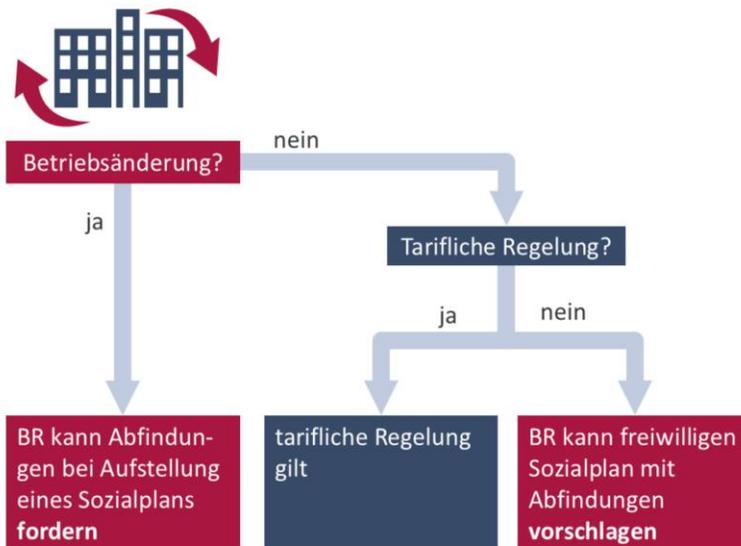
Wenn Sie über Abfindungen einzelner Kollegen verhandeln:

Manche brauchen mehr Schutz
(= mehr Geld als andere).

Suchen Sie individuelle Lösungen.

Legen Sie gemeinsam mit den Kollegen deren Ziele fest.

Abfindung im Sozialplan



18

Abfindung im Sozialplan

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nur im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung bei Aufstellung eines Sozialplans fordern, dass es Abfindungen gibt.

Voraussetzung ist aber, dass eine Betriebsänderung geplant ist oder vorliegt. Liegt keine Betriebsänderung vor, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber den Abschluss eines freiwilligen Sozialplans vorschlagen, der Abfindungszahlungen an ausscheidende Arbeitnehmer vorsieht. Der Arbeitgeber braucht sich aber nicht darauf einzulassen. Auch besteht diese Möglichkeit nur, soweit nicht eine vorrangige tarifliche Regelung besteht oder üblich ist (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Achtung: Wenn ein Sozialplan Abfindungen vorsieht, ist der Betriebsrat nicht berechtigt, die Zahlung der Abfindung an die begünstigten Arbeitnehmer außergerichtlich oder gerichtlich geltend zu machen. Das muss allein der betreffende Arbeitnehmer tun.

5.

Wie Sie die Kollegen
kompetent beraten

19

Drei Punkte sind besonders wichtig



20

Drei Punkte sind besonders wichtig

belastende Situation für Betroffene

Hauptaufgabe: Ihre Unterstützung und Beratung ist gefragt!

Fertigen Sie eine Checkliste an, die meisten Fragen kommen immer wieder.

Schildern Sie den Kollegen den „normalen“ Ablauf in Ihrem Betrieb.

Wichtig: Nur erfahrene Anwälte können helfen!

Angebot auf Klageverzicht: Informationspflicht des AG?



Der Arbeitgeber
kann den BR informieren,
muss es aber nicht.



21

Angebot auf Klageverzicht: Informationspflicht des AG?

Bei einer Abfindung nach § 1a KSchG (Klageverzicht nach Kündigung) kommt in erster Linie eine Beratung über die Rechtsfolgen durch den Betriebsrat in Betracht, eine Information über das Abfindungsangebot seitens des Arbeitgebers ist allerdings nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Sie werden möglicherweise im Rahmen der Anhörung zur betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers darüber informiert, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung ein Abfindungsangebot anbieten möchte, aber nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer auf eine Klage verzichtet. Vorgeschrieben ist eine solche Information des Arbeitgebers an Sie aber nicht!

Viele Arbeitgeber entscheiden sich erst im Nachhinein, also nach der Anhörung des Betriebsrats und vor Ausspruch der Kündigung, zu diesem Schritt – z. B. weil sie nun davon ausgehen, dass die geplante Kündigung gerichtlich nicht haltbar ist.



AN muss Angebot auf Abfindung bei Klageverzicht nicht annehmen

Ein gekündigter Arbeitnehmer muss ein gemäß § 1a KSchG zusammen mit der Kündigung unterbreitetes Angebot einer Abfindung nicht unbedingt annehmen, sondern kann Kündigungsschutzklage erheben und um den Erhalt seines Arbeitsplatzes streiten.

Das bietet sich an, wenn das Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr zu niedrig erscheint. Dies kann vor allem bei guter finanzieller Lage des Unternehmens der Fall sein oder wenn offensichtlich ist, dass die Kündigung fehlerhaft ist und somit eine etwaige Kündigungsschutzklage erfolgreich sein wird. Derartige Aspekte können sich in Abfindungsverhandlungen sehr positiv auswirken und führen entweder dazu, dass der Arbeitgeber sein Abfindungsangebot erhöht oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird.

Im Gespräch bleiben



23

Im Gespräch bleiben

Bieten Sie weitere Gespräche an, sobald die Kündigung zugeworfen ist, und untersuchen Sie gegebenenfalls die Kündigung auf das Abfindungsangebot gemäß § 1a KSchG hin. Dieses muss zusammen mit der Kündigung für den Fall des Verzichts auf die Kündigungsschutzklage schriftlich unterbreitet werden (vgl. § 623 BGB). Überprüfen Sie hierbei insbesondere die Höhe der angebotenen Abfindung: Ist der gemäß § 1a Abs. 2 KSchG vorgeschriebene Betrag erreicht?

Nun sollten Sie den betroffenen Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und Rechtsfolgen des § 1a KSchG aufklären bzw. ihm empfehlen, professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Falls der Arbeitnehmer auf den Klageverzicht eingehen und die Abfindung annehmen möchte, muss er dem Arbeitgeber gegenüber eine entsprechende Erklärung abgeben, einfaches Untätigbleiben reicht als Annahme nicht aus!

Beratung bei Abfindungsangebot im gerichtlichen Vergleich



Beratung bei Abfindungsangebot im gerichtlichen Vergleich

Viele Arbeitgeber bieten auf die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hin im Rahmen der Güteverhandlung oder auch im späteren Verlauf des Rechtsstreits die Beilegung unter Zahlung einer Abfindung an.

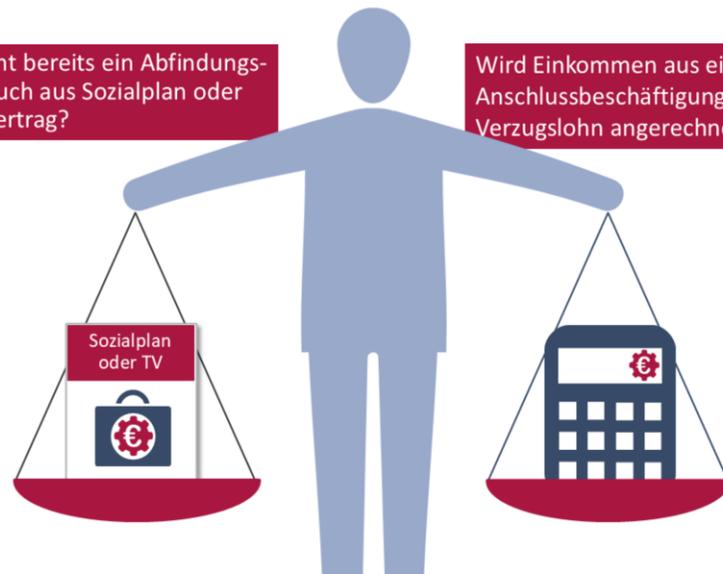
Auch im Zuge einer Abfindungsvereinbarung als „gerichtlicher Vergleich“ sind Sie als Betriebsrat nicht eingebunden. Es handelt sich um eine individualrechtliche Angelegenheit.

Der Betrag, den der Arbeitgeber außergerichtlich oder in der Gerichtsverhandlung anbietet, stellt regelmäßig das wirtschaftliche Risiko des Arbeitnehmers dar, wenn er zu entscheiden hat, ob er einen Vergleich schließen oder eine höhere Abfindung realisieren will. Für den Fall einer Abweisung seiner Kündigungsschutzklage geht dem Arbeitnehmer dieser Betrag verloren.

Risiko genau abwägen

Besteht bereits ein Abfindungsanspruch aus Sozialplan oder Tarifvertrag?

Wird Einkommen aus einer Anschlussbeschäftigung auf Verzugslohn angerechnet?



Risiko genau abwägen

Das Risiko ist nach unten hin begrenzt, wenn der Arbeitnehmer bereits aus einem Sozialplan oder einem Tarifvertrag einen Anspruch auf Abfindung erworben hat. Wenn er zügig eine neue Beschäftigung findet, mindert dies das Risiko des Arbeitgebers, da das anderweitig erzielte Einkommen auf den Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung (Verzugslohn) anzurechnen ist. Dies gilt auch für mögliches Einkommen, das der Arbeitnehmer „böswillig“ nicht erzielt.

Der Arbeitnehmer sollte sich dementsprechend nach Möglichkeit bedeckt über eine mögliche Anschlussbeschäftigung halten, und zwar auch im Kollegenkreis!

Vergleichsangebot annehmen oder ablehnen?

Hält der Kollege einen längeren Rechtsstreit durch?

Wie groß ist seine Risikobereitschaft?

Will der Kollege im Falle eines Prozessserfolgs wirklich zurück an den alten Arbeitsplatz?

Wie sind seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

26

Vergleichsangebot annehmen oder ablehnen?

Beratung des BR über Annahme/Ablehnung des Vergleichsangebots:

- Hält der Kollege einen längeren Rechtsstreit, in dem zuweilen auch mit harten Bandagen gekämpft wird, durch oder sieht er die Gefahr gesundheitlicher Belastungen?
- Will er im Fall eines Prozessserfolgs wirklich zurück an den alten Arbeitsplatz?
- Wie sind seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt?
- Wie stark ist seine eigene Risikobereitschaft ausgeprägt?

Richtige Taktik bei Verhandlungen über den gerichtlichen Vergleich



Der Arbeitnehmer
sollte dem Arbeitgeber
frühzeitig signalisieren,
dass er vergleichsbereit ist.



27

Richtige Taktik bei Verhandlungen über den gerichtlichen Vergleich

Der Kollege sollte einen Zeitpunkt für die Vergleichsverhandlungen zu wählen, der sich in Bezug auf die zu vereinbarenden Abfindung günstig auswirkt: Der Arbeitnehmer darf hiermit nicht zu lange warten, denn wenn das Gericht den Rechtsstreit für entscheidungsreif hält und den Parteien mitgeteilt hat, dass es die ausgesprochene Kündigung für unwirksam hält, ist für einen Vergleich kaum noch Raum. Stattdessen wird es gegebenenfalls zum Auflösungsantrag gemäß § 9 KSchG kommen, der zur Festsetzung der Abfindung durch das Gericht führt (vgl. § 10 KSchG). Noch ungünstiger wird die Situation für den Arbeitnehmer, wenn das Gericht der Meinung ist, die Kündigung des Arbeitgebers sei in Ordnung.

Der Kollege sollte also deutlich früher reagieren und der Gegenseite signalisieren, dass er vergleichsbereit ist. Im Anschluss kann mit den Verhandlungen über die einzelnen Punkte des Vergleichs, vor allem die Höhe und Fälligkeit der Abfindungszahlung, begonnen werden. Diese kann in einem solchen Vergleich deutlich über den Gerichtssätzen entsprechend § 10 KSchG liegen. § 10 KSchG sollte nur als Untergrenze herangezogen werden!

Beratung bei Aufhebungsvertrag



Wenn Sie den Aufhebungsvertrag unterschreiben, werden Sie den Arbeitsplatz mit größter Wahrscheinlichkeit verlieren. Sie können dagegen nicht mehr klagen.

28

Beratung bei Aufhebungsvertrag

Aufklärung über Risiken: Arbeitsverhältnis ist damit in den meisten Fällen endgültig beendet, Kündigung kann oft nicht mehr gerichtlich angegriffen werden

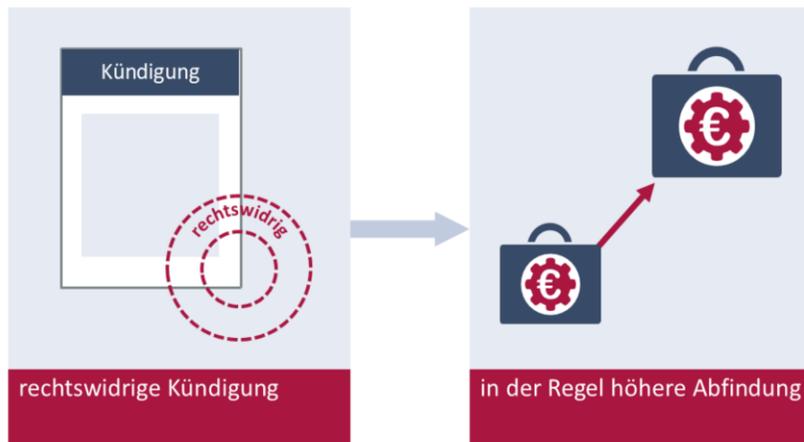
Achtung: Klageverzicht im Aufhebungsvertrag (BAG, Urteil vom 12.03.2015 – Az: 6 AZR 82/14): Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Wird ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten fristlosen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen. Und zwar gilt das dann, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.



6. Kündigung rechtlich prüfen lassen

30

Warum die rechtliche Prüfung zu empfehlen ist



31

Warum die rechtliche Prüfung zu empfehlen ist

Üben Sie Ihr Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG gewissenhaft aus (hat vielleicht im Kündigungsschutzprozess Bedeutung). Beraten Sie darüber hinaus.

Gerade wenn die Kündigung rechtlich auf tönernen Füßen steht, ist der entlassene Arbeitnehmer in einer guten Ausgangssituation: Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Arbeitsgericht im Kündigungsschutzprozess die Entlassung für unzulässig erklärt.

In den meisten Fällen kommt es jedoch auch dann nicht zu einem Verbleiben des Betroffenen im Betrieb. Die Höhe der Abfindung allerdings steigt dann in der Regel.

Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung



32

Wann eine betriebsbedingte Kündigung rechtswidrig ist

Häufig scheitert es an Formalien: z. B. falsche Fristen, keine BR-Anhörung, keine Abmahnung etc.

Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigung:

- betriebliche Erfordernisse müssen dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird, z. B. Schließung einer Abteilung oder einer Filiale oder die Veränderung von Arbeitsabläufen, die bestimmte Arbeitsplätze wegfallen lässt.
- Die Kündigung muss „dringlich“ sein, d.h. es darf keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
- Interessenabwägung: Arbeitgeber-Interesse an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung überwiegen.
- Korrekte Sozialauswahl

Verhaltensbed. Kdg: Pflichtverletzung

Pers.bed. Kdg: Hauptfall Krankheit

7. Kollegen sollten Stärke signalisieren

33

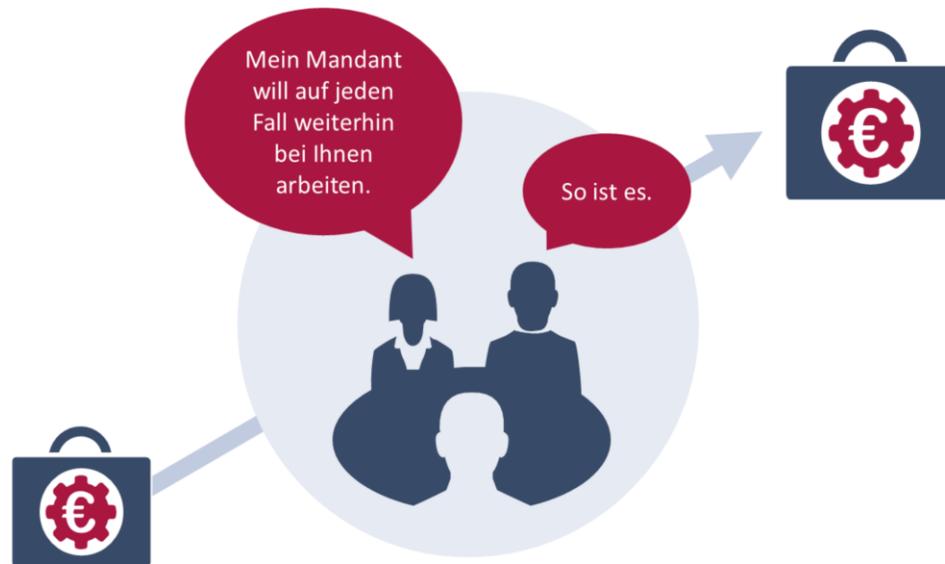


Grundsätzlich sollten Arbeitnehmer nie selbst ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag oder eine Abfindung machen. Das schwächt ihre Verhandlungsposition.

Schon der Eintritt in Verhandlungen kann das Ergebnis des Verhandlungsprozesses negativ beeinflussen. Wer von sich aus das Gespräch sucht, begibt sich meist in eine Defensivposition: Der Arbeitgeber erhält dann das klare Signal, dass der Arbeitnehmer die Hoffnung schon aufgegeben hat und letztlich überhaupt keine Weiterbeschäftigung mehr anstrebt.

Dann hat die Gegenseite leichtes Spiel und wird womöglich gar nicht auf ein Angebot eingehen, sondern den Arbeitnehmer zur Weiterbeschäftigung auffordern. Was dann? Aus einer scheinbar harmlosen „Bitte“, verkleidet in die Form eines „Angebots“, wird plötzlich eine mittlere Katastrophe, wenn der Beschäftigte gar nicht weiterarbeiten will, sondern auf eine Abfindung gehofft hat.

Geduld in der Verhandlung macht sich bezahlt



35

Geduld in der Verhandlung macht sich bezahlt

In Verhandlungen kann man zunächst immer die Maximalforderung der Weiterbeschäftigung erheben. Aber wenn sie schon in der Verhandlung dem Anwalt aus der Hand gleitet („Glauben Sie im Ernst, dass Ihr Mandant jemals wieder dort glücklich werden wird?“ und dann der Kommentar des Mandanten: „Nein, das glaube ich auch nicht!“), dann können im Raum stehende Angebote plötzlich um tausende Euros schmelzen, ohne dass man es so recht gemerkt hat.

Locken Sie den Arbeitgeber deshalb zunächst aus der Reserve. Zu schnelle Angebote Ihrerseits können die Höhe Ihrer Abfindung schmälern.

Geduld macht sich bezahlt.

Nicht die Nerven verlieren



Wer kämpft, kann verlieren,
wer nicht kämpft, hat schon verloren.

36

Nicht die Nerven verlieren

Die Zermürbungstaktik des Arbeitgebers geht viel zu häufig auf.

Machen Sie den Kollegen klar, dass sie nicht klein begeben sollten.

Dabei immer sachlich bleiben.

Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren!

Vertragsentwurf prüfen lassen!!

BR-Mitglied oder Anwalt hinzuziehen: ZEUGENFUNKTION!

8. Kollegen sollten alle legalen Tricks einsetzen

37



Betroffene sollten den Chef nerven, wo sie nur können. Raten Sie den Kollegen u.a. Folgendes:

- Verlangen Sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
- Weigern Sie sich, vorgelegte Vertragsänderungen zu unterschreiben.
- Sie können auch nach der Kündigung Bildungsurlaub verlangen.
- Diskutieren Sie über die Höhe Ihrer leistungsabhängigen Gehaltsbestandteile.
- Signalisieren Sie Interesse für das Betriebsratsamt.
- Reichen Sie in jedem Fall innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage ein!

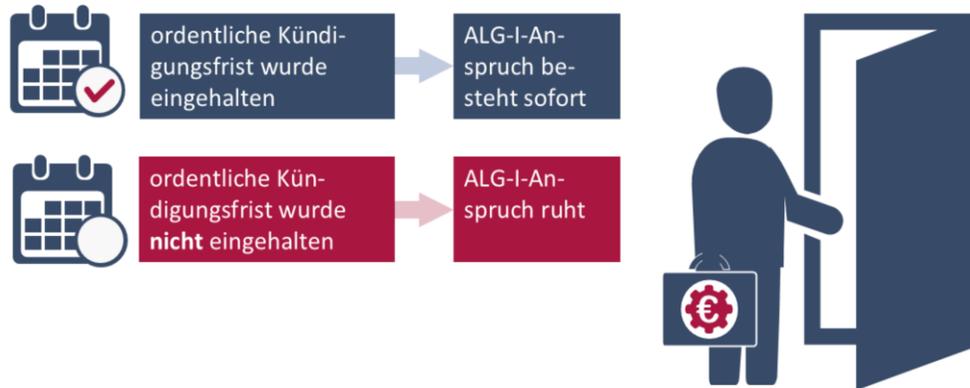
Übrigens: Gewerkschaftsmitglieder bekommen oft mehr Geld!

9.

Vermeiden Sie Ruhe-
und Sperrzeiten beim
Arbeitslosengeld

39

Ruhen des ALG-I-Anspruchs bei Entlassungsschädigung



40

Wichtig: Ruhen bedeutet keine Kürzung, sondern nur Verschiebung der Zahlung

Voraussetzungen des Ruhens bei Entlassungsschädigung:

Gemäß § 158 SGB III ruht der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld I dann, wenn der oder die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (sog. Entlassungsschädigung) erhält oder beanspruchen kann und wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.

Durch diese Regelung sollen sogenannte Doppelleistungen vermieden werden. Der Arbeitnehmer soll nicht einerseits die Abfindungszahlung erhalten dürfen und andererseits darüber hinaus Leistungen des Arbeitslosengeldes I, die als Ersatz für den vormals bezogenen Lohn dienen.

Eine solche vorzeitige Beendigung kann insbesondere erfolgen durch:

- Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags, einer Abwicklungsvereinbarung oder
- Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs (Kündigungsschutzprozess).

Dauer der Ruhezeit: Berechnung

Tipp:
Ruhezeit vermeiden durch
Einhalten der
Kündigungs-
frist!



Wie hoch war das
Arbeitsentgelt im
letzten Arbeits-
verhältnis?



Wie hoch war das
Arbeitsentgelt pro
Kalendertag?



Wann wären 60 %
der Entlassungs-
entschädigung als
Arbeitsentgelt
verdient worden?

41

Dauer der Ruhezeit: Berechnung

Die Dauer des Ruhens wird in zwei Schritten berechnet:

- In einem ersten Schritt ist das Arbeitsentgelt aus dem letzten Arbeitsverhältnis zu ermitteln, wobei die letzten 12 Lohnabrechnungszeiträume heranzuziehen sind.
- In einem zweiten Schritt ist das errechnete Arbeitsentgelt auf Kalendertage herunterzurechnen und abschließend zu bestimmen, zu welchem Zeitpunkt ein Betrag in Höhe von 60 Prozent der Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient worden wäre.

Lösung: Kollegen müssen darauf achten, dass sie bei der Unterzeichnung des Vertrags/Vergleichs die gesetzliche Kündigungsfrist voll ausschöpfen, um ein Ruhen zu vermeiden

Wann eine Sperrzeit droht

Wenn sich der Arbeitnehmer
ohne wichtigen Grund

**versicherungswidrig
verhalten** hat.

42

Wann eine Sperrzeit droht

Im Unterschied zum Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung setzt die Verhängung einer Sperrzeit voraus, dass sich der Arbeitnehmer pflichtwidrig verhalten hat.

§ 159 SGB III: Anspruch auf ALG-Zahlung wird gesperrt, sofern der Arbeitnehmer sich ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten hat. Der Hintergrund dieser Regelung liegt darin, dass die Arbeitslosenversicherung ausschließlich dann zum Tragen kommen soll, wenn die Arbeitslosigkeit unverschuldet eingetreten ist. Liegt hingegen eine vom Arbeitnehmer schuldhaft herbeigeführte Arbeitslosigkeit vor, so soll die Versichertengemeinschaft der Beitragszahler davor geschützt werden, dass trotzdem Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt werden.

Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag selbst kündigt oder wegen einer Pflichtverletzung außerordentlich oder ordentlich gekündigt wurde, droht eine Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit von bis zu zwölf Wochen.

So umgehen Sie die Sperrzeit

Haben Sie die

Fallgruppen für wichtige Gründe

im Blick, die sich in der Rechtsprechung herausgebildet haben.

z. B.
Lohnrückstände des AG

z. B. betriebsbedingte Kündigung bei Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags

43

So umgehen Sie die Sperrzeit

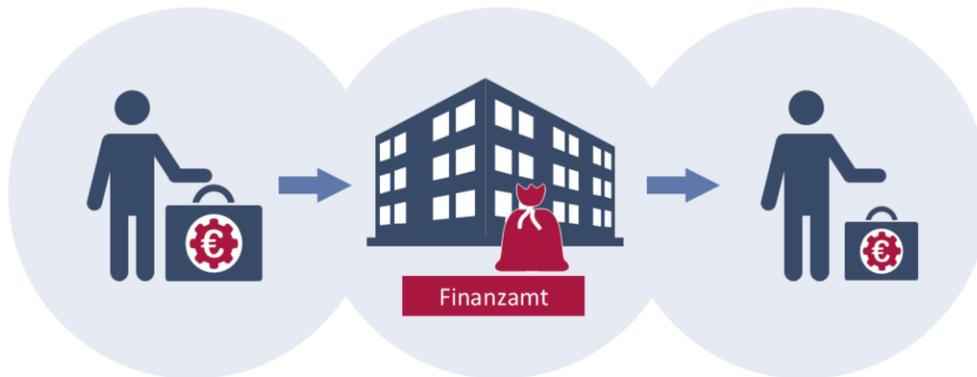
Sperrzeit wird nicht verhängt, wenn der AN wichtigen Grund für sein Verhalten hatte. In der Rechtsprechung haben sich jedoch einige Fallgruppen herausgebildet, in denen vom Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgegangen werden kann:

- Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, etwa aufgrund von Lohnrückständen des Arbeitgebers, die mehr als sechs Monate umfassen und durch den Arbeitnehmer bereits abgemahnt wurden (LSG RhPf., Urteil vom 25.02.2005 – Az.: L 1 AL 125/03) oder auch bei Mobbing, erheblichem psychischem Druck oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Hätte der Beschäftigte nicht den Aufhebungsvertrag unterschrieben und hätte der Arbeitgeber ihm dann betriebsbedingt kündigen können, gibt es keine Sperrzeit. Wichtig: Das muss so ausdrücklich im Aufhebungsvertrag stehen. Das Gleiche gilt, wenn die Abfindung ein halbes Gehalt pro Jahr der Beschäftigung nicht überschreitet.

10. Vergessen Sie das
Finanzamt nicht

44

Abfindungen sind nicht steuerfrei



45

Abfindungen sind nicht steuerfrei

Man sollte sich daher von einem vermeintlich hohen Betrag nicht blenden lassen. Häufig geht ein großer Teil der Abfindung an das Finanzamt.

Das sollten Betroffene bei der Entscheidung, ob sie der Abfindung zustimmen, stets berücksichtigen.

Kollegen sollten die Fünftel-Regelung nutzen, aber sich nicht zu viel erwarten!

Die Fünftel-Regelung



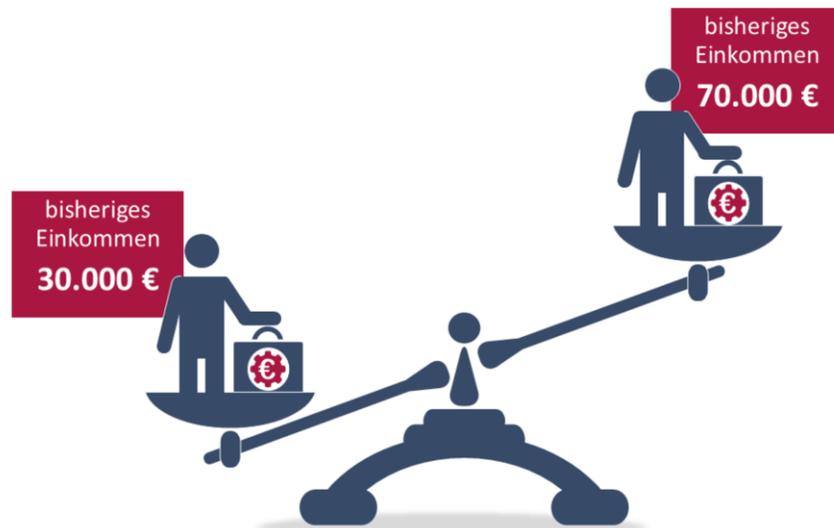
*im Jahr der Abfindungszahlung

46

Die Fünftel-Regelung

1. Steuer wird auf das Einkommen im Jahr der Abfindungszahlung ohne Abfindung berechnet.
2. Zum Einkommen wird ein Fünftel der Abfindung addiert und erneut die Einkommensteuer ermittelt.
3. Der Unterschied zwischen den Steuerbeträgen wird mit fünf multipliziert und ergibt die zusätzliche Steuer, die für die Abfindung zu zahlen ist.
4. Die Steuer ist komplett im ersten Jahr fällig.

Wer profitiert von der Fünftel-Regelung?



47

Wer profitiert von der Fünftel-Regelung?

Durch die Fünftel-Regelung erhalten diejenigen steuerliche Vorteile, die durch die Entlassungsabfindung in eine hohe Steuerprogression geraten.

Wer ohne Abfindung ein Einkommen hat, das mit einer geringen Steuerbelastung verbunden ist, durch die Entlassungsabfindung aber überproportional mehr Steuern zahlen muss, kann von der Fünftel-Regelung profitieren.

Merke: Je höher das bisherige Einkommen war, umso geringer ist der Vorteil durch die Fünftel-Regelung.

Beispiel als Download

Änderungen bei der Fünftel-Regelung seit Januar 2025

	Abfindungen bis 2024	Abfindungen ab 2025
Anwendung der Fünftel-Regelung	beim Lohnsteuerabzug	Im Rahmen der Einkommensteuer- veranlagung
Anwendung durch wen?	Arbeitgeber	Finanzamt
Antrag des Arbeitnehmers?	nein	ja, im Rahmen der Einkommensteuer- erklärung
Zeitpunkt des Steuervorteils	bei Auszahlung der Abfindung	mit Einkommensteuer- bescheid

48

Änderungen bei der Fünftel-Regelung seit Januar 2025

Für Arbeitnehmer, die im Jahr 2025 eine Abfindung erhalten, gilt eine geänderte Regelung zur Besteuerung über die sogenannte Fünftel-Regelung.

Bislang konnten Arbeitgeber die Fünftel-Regelung bereits bei der Auszahlung anwenden, wodurch sich der Steuersatz für den Arbeitnehmer verringerte (§ 39b Abs. 3 Sätze 9 und 10 EStG).

Nun ist dies nicht mehr möglich: Künftig sind nicht mehr die Arbeitgeber, sondern die Finanzämter für die steuerliche Berücksichtigung zuständig. Der Antrag auf Anwendung der Fünftel-Regelung muss nun im Rahmen der Einkommensteuererklärung durch den betroffenen Arbeitnehmer selbst erfolgen.

Was ist jetzt für Arbeitnehmer wichtig?

Informieren Sie die Belegschaft über die neue Rechtslage!

1. Neue Rechtslage Fünftelregelung bei Abfindungen und Jubiläumszahlungen
2. Künftig Antrag im Rahmen der Einkommensteuererklärung erforderlich
3. Steuervorteil erst mit Einkommensteuerbescheid

49

Was ist jetzt für Arbeitnehmer wichtig?

Wer den Steuervorteil durch die Fünftel-Regelung nutzen möchte, muss diesen aktiv in seiner Steuererklärung geltend machen. Erstmals wird die neue Regelung für das Steuerjahr 2024 relevant. Die Steuerersparnis wird daher nicht direkt mit der Abfindung ausgezahlt, sondern erst im Rahmen der Veranlagung berücksichtigt. Neben Abfindungen sind auch andere mehrjährige Vergütungen – etwa Jubiläumszahlungen – von der Änderung betroffen.

Warum kam es zu der Änderung?

Die Anpassung erfolgt im Zuge des Wachstumschancengesetzes („Weitere Änderung des Einkommensteuergesetzes“). Ziel ist es, den bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug zu verringern.

Praxistipp

Betriebsratsgremien ist zu empfehlen, die Beschäftigten über die veränderte Rechtslage in einem Schreiben, Aushang oder ähnlichem zu informieren. Denn wenn die betroffenen Kollegen nicht wissen, dass sie die Fünftel-Regelung selbst beim Finanzamt beantragen müssen, können sie deren Vorteil nicht nutzen.



Das nächste Online-Seminar

Die häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht



8. Okt. 2025



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

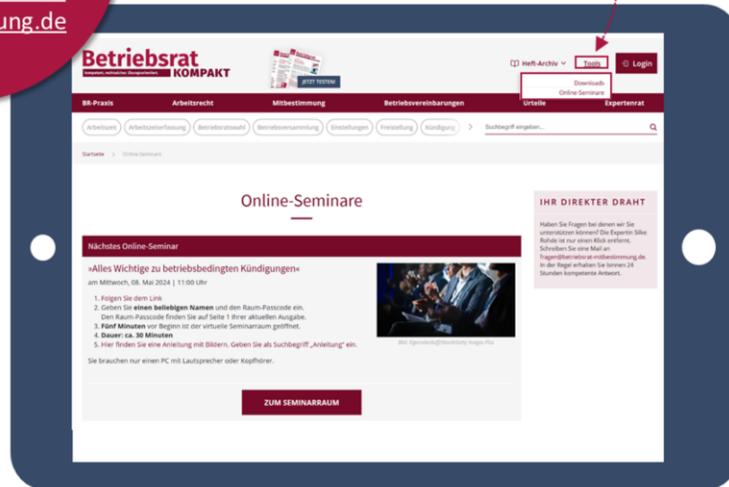
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Abfindungen – so holen Sie mehr für Ihre Kollegen heraus

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
melanie.michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de