

Führung und Kommunikation

Augen auf bei Abfindungen, Fallstricke liegen überall!

Arbeitgeberseitige Kündigungen führen oft zu Konflikten, weshalb Unternehmen häufig einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag anstreben. Auch für Arbeitnehmer kann sich eine gütliche Lösung lohnen. Gemeinsam lassen sich rechtliche und steuerliche Fallstricke besser umgehen.

Kündigungen durch den Arbeitgeber empfinden viele Arbeitnehmer als herben Schlag. Schnell ist die Vertrauensbasis dauerhaft beschädigt. Es drohen Konflikte bis hin zur Kündigungsschutzklage mit ungewissem Ausgang. Viele Unternehmen ziehen solchen Unwägbarkeiten eine gütliche Einigung vor, bei der gekündigten Mitarbeitern in aller Regel eine Abfindung winkt. So erreichen Firmen eine schnelle Trennung mit klaren Spielregeln. Mitarbeiter können erhobenen Hauptes das Feld räumen und auf die Konditionen ihres Ausscheidens einwirken. Trotz aller Differenzen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer beim Aufhebungsvertrag konstruktiv zusammenarbeiten, betont die Wirtschaftskanzlei WWS aus Mönchengladbach. So lassen sich einvernehmliche Regelungen finden, von denen beide Seiten profitieren.

Kündigungsschutzklagen können für Unternehmen unangenehme Folgen haben. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, drohen erhebliche Lohnnachzahlungsansprüche. Darüber hinaus droht Ungemach für das Betriebsklima. „Kehrt ein gekündigter Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz zurück, vergiftet dies schnell das Klima zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten“, sagt Rebekka De Conno, Rechtsanwältin der WWS. In vielen Fällen ist ein Aufhebungsvertrag mit einer satten Abfindung für Unternehmen das kleinere Übel.

Bei Abfindungsregelungen liegen die Tücken im Detail. Fehler können sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer kostspielige Konsequenzen nach sich ziehen. Auf Seiten des Arbeitgebers ist vor allem wichtig, dass der Vertrag keine nachträglichen Forderungen zulässt. „Firmen sollten immer eine ausführliche Erledigungsklausel aufnehmen, wonach abgesehen von den im Aufhebungsvertrag geregelten Ansprüchen keine weiteren Ansprüche bestehen“, rät WWS-Anwältin De Conno. „Sonst kann es vorkommen, dass im Nachgang noch über einzelne Zahlungen wie etwa für Überstunden, Boni oder Provisionen gestritten wird.“ Ein weiterer Fallstrick lauert bei der Sozialversicherung. Zwar sind Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes grundsätzlich sozialversicherungsfrei. Werden jedoch Gehaltsbestandteile als Abfindung abgegolten, entziehen sich Unternehmen der Sozialversicherungspflicht. Bei der nächsten Betriebsprüfung drohen hohe Nachzahlungen, Säumniszuschläge oder sogar strafrechtliche Konsequenzen.

Die Empfänger von Abfindungen profitieren von Steuererleichterungen. Allerdings nur dann, wenn der Großteil des Geldes in einem Kalenderjahr fließt. Beträgt eine Teilzahlung im Folgejahr mehr als fünf Prozent des Gesamtbetrages, schießt das Finanzamt bisher quer. Ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs erweitert jedoch den Spielraum. Demnach dürfen Arbeitnehmer bis zu zehn Prozent des Gesamtbetrages im Folgejahr erhalten (BFH, Az. IX R 46/14). „Noch ist unklar, wann die Finanzverwaltung die neue arbeitnehmerfreundliche BFH-Rechtsprechung umsetzt“, sagt WWS-Anwältin De Conno.

Auch in punkto „Arbeitslosengeld“ ist Vorsicht geboten. Hat der Mitarbeiter an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt, kann die Arbeitsagentur bis zu drei Monate lang das Arbeitslosengeld streichen. Was können Betroffene tun? Aus dem Aufhebungsvertrag muss eindeutig hervorgehen, dass er geschlossen wurde, um eine unausweichliche betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Zudem müssen die Vertragspartner die gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten. Ansonsten droht ebenfalls eine Kürzung des Arbeitslosengeldes. Als Kündigungsfrist gilt laut Kündigungsschutzgesetz der Zeitraum zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrages und dem Ausscheiden aus der Firma. Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt die Frist vier Wochen bis maximal sieben Monate. „Der Aufhebungsvertrag sollte das genaue Datum von Vertragsabschluss und Ende der Anstellung enthalten“, rät WWS-Expertin De Conno. „So ist gewährleistet, dass die Arbeitsagentur die Einhaltung der Kündigungsfrist eindeutig nachvollziehen kann.“ Aber selbst wenn man sich daran hält, verbleibt das Restrisiko einer Sperre beim Bezug des Arbeitslosengeldes. Ein Anspruch auf Abfindung besteht nur in bestimmten Fällen. Etwa wenn sie im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Sozialplan verankert ist. Laut Kündigungsschutzgesetz besteht bei einer betriebsbedingten Kündigung die Möglichkeit, im Kündigungsschreiben eine Abfindung anzubieten. Vorausgesetzt der Arbeitnehmer klagt nicht gegen die Kündigung, muss der Arbeitgeber die Abfindung dann auch zahlen. In allen anderen Fällen ist eine Abfindung Verhandlungssache. Die Praxis zeigt, dass sich die Parteien meist auf ein halbes bis ein ganzes Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr einigen. „Je größer die Wahrscheinlichkeit ist, dass der Arbeitnehmer einen eventuellen Prozess gewinnt, desto höher fällt in der Regel die Abfindung aus“, so WWS-Anwältin De Conno.

Über die WWS-Gruppe:
Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungslösungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz und Partner mbB und der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.

**Quelle: WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH,
www.wws-gruppe.de**

Brand ?

Einbruch

Naturgefahren

Leitungswasser- schäden

Schimmelschäden

**Mehr Sicherheit für
die Wohnungs- und
Immobilienwirtschaft**



**SCHADEN
PRÄVENTION.DE**

Initiative der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Risiken erkennen. Schäden vermeiden. Kosten senken.

Seit über 30 Jahren ist die AVW Gruppe kompetenter Versicherungsspezialist der Immobilienwirtschaft. Mit unserer Tätigkeit in der Initiative wollen wir die fundierten Erkenntnisse der Versicherungswirtschaft in die Branche transferieren und praxisnahe Präventionsmaßnahmen zur Verfügung stellen.

Hierzu befindet sich das Experten-Portal Schadenprävention.de im Aufbau, das fundiertes Fachwissen für technische Entscheider bietet und dem Erfahrungsaustausch untereinander dienen soll.

In Kooperation die Initiatoren

Wir sichern Werte:

AVW Versicherungsmakler GmbH

Hammerbrookstr. 5 | 20097 Hamburg

Tel.: (040) 2 41 97-0 | Fax: (040) 2 41 97-115

E-Mail: service@aww-gruppe.de

www.aww-gruppe.de