

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 17. März 2005
17.30 Uhr

Professor Dr. Richard Giesen
Universität Gießen

**„Sozialrechtliche Optimierung der Auflösung
und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen“**

Sozialrechtliche Optimierung der Auflösung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen

Gliederung

I. Ansprüche auf Abfindung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ergeben sich u.a. aus folgenden Regelungen:

1. Auflösungsvertrag mit Abfindungsvereinbarung (vgl. § 623 BGB)
2. Auflösungsvergleich mit Abfindungsvereinbarung, § 779 BGB (außergerichtlich und gerichtlich)
3. Sozialplan oder Nachteilsausgleich, §§ 112, 113 BetrVG
4. Auflösungsurteil mit Verurteilung zur Abfindungszahlung, §§ 9, 10, 14 II KSchG
5. Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG
6. Schadensersatzanspruch nach Kündigung, § 628 II BGB

II. Steuerrechtliche Begünstigung der Abfindungsleistung

1. § 3 Nr. 9 EStG - Freibeträge von 7.200 € bis 11.000 €
2. § 34 EStG - Zugrundelegung des Steuersatzes für Einkommen mit gefünftelter Abfindung zwecks beschränkter Progression

III. Sozialrechtliche Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (außerhalb des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I)

1. Keine Beitragspflicht für Abfindungszahlungen (vgl. § 14 SGB IV)
2. Beschränkter Ausfall von Sozialleistungsansprüchen bei vorgezogener Beendigung des Arbeitsverhältnisses

IV. Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld I

1. § 147a SGB III, Erstattungspflicht des Arbeitgebers
§ 147a SGB III begründet unter besonderen Voraussetzungen die Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Entlassung über 55 Jahre alter Arbeitnehmer in die rentennahe Arbeitslosigkeit.
Wegen der verkürzten Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I gilt die Vorschrift nicht mehr bei Arbeitslosigkeit ab dem 1.2.2006 (§ 343l IV SGB III).

2. § 143a SGB III, Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Entlassungsentschädigung

§ 143a SGB III gilt nur bei Unterschreitung der ordentlichen Kündigungsfrist. Die Ruhensfrist wird in der Vorschrift vielfältig gekürzt. Nach § 143a SGB III wird die Abfindung nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet, sondern auf das fiktive Arbeitsentgelt.

§ 143a SGB III verkürzt nicht den Bezugszeitraum für Arbeitslosengeld, sondern verschiebt ihn (anders §§ 144, 128 SGB III).

3. § 144 I S. 2 Nr. 1 SGB III, Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe
 - a. Zum Tatbestand des § 144 I S. 2 Nr. 1 SGB III
Abschluss eines Auflösungsvertrages als vorsätzliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses

 - b. „Wichtiger Grund“ bei drohender *rechtmäßiger* Kündigung
BSG NZA 2002, 1026; s. zuletzt BSG NZA 2005, 98
„Kulanz“ der BA bei vorangegangener Beratung durch Betriebsrat oder Anwalt?

 - c. Aktives Verhalten des Arbeitnehmers als Voraussetzung für die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nach § 144 I S. 2 Nr. 1 SGB III
 - Das Hinnehmen auch einer *offensichtlich rechtswidrigen* Arbeitgeberkündigung ist rein passiv und löst deshalb keine Sperrfrist aus (BSG NZA 2003, 314).
„Auch bei einer rechtswidrigen Kündigung tritt keine Sperrzeit ein, wenn die Kündigung lediglich hingenommen wird“
(Bundesagentur für Arbeit – DA Nr. 2.2.2. Abs. 2, Nr. 144.18)
Das gilt auch dann, wenn eine umfangreiche Abfindung gezahlt wird.
 - Abschluss eines Abwicklungsvertrages als nachträgliche aktive Mitwirkung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
BSG NZA 2004, 661
 - Gerichtlicher Vergleich als nachträgliche aktive Mitwirkung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?
„Ferner könnte eine besondere Betrachtung von Vereinbarungen geboten sein, die ohne vorherige Absprache in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossen werden, weil den Arbeitnehmer keine Obliegenheit des Arbeitslosenversicherungsrechts zur Erhebung der Kündigungsschutzklage trifft.“
(BSG NZA 2004, 661, 663)

 - d. Keine Sperrzeit bei unterlassener Klageerhebung n. § 1a KSchG
(Bundesagentur für Arbeit – DA Nr. 2.2.2. Abs. 3, 144.19 und Nr. 12.1, 144.129; Giesen/Besgen NJW 2004, 185, 189)

1. Berechnungsbeispiele zum Steuerrecht

a. Berechnungsbeispiel zu § 3 Nr. 9, § 34 EStG

AN ist 55 Jahre alt, ledig, und seit 20 Jahre bei ArbG beschäftigt. Er hat 2005 steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von 30.000 €. AN und ArbG vereinbaren die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung von 61.000 €.

Gem. § 3 Nr. 9 EStG sind 11.000 € steuerfrei. Nach § 34 EStG gilt folgendes. Die verbleibenden 50.000 € werden zunächst gefünftelt. Die sich ergebenden 10.000 € werden zu den 30.000 € Einkünften addiert; für 40.000 € gilt der Durchschnittssteuersatz von 23,1 %. Dieser Satz wird den gesamten steuerpflichtigen Einkünften von 80.000 € zugrunde gelegt, so dass AN insgesamt 18.400 € zu zahlen hat.

§ 34 EStG bewirkt also, dass die Steuerprogression entschärft wird. Ohne § 34 EStG fielen für 80.000 € aufgrund des Durchschnittssteuersatzes von 32,1 % zahlen 25.680 € an Steuern an.

b. Ergebnisvergleich zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung

AN ist unter 50 Jahre alt, ledig, und hat 2003 steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von 50.000 €. Er erhält eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes von 60.000 €. Für das Jahr 2004 ist mit 20.000 € Arbeitslosengeld zu rechnen.

Wenn die Abfindungszahlung im Jahr 2003 erfolgt, fallen 2003 für den AN 43.000 € Steuern an; 2004 fallen keine Steuern an.

Wenn die Abfindungszahlung im Jahr 2004 erfolgt, fallen 2003 für den AN 14.800 € Steuern an; 2004 fallen 11.300 € Steuern an, insgesamt also 26.100 €. AN spart durch die Wahl des späten Auszahlungszeitpunkts 16.900 €, sollte aber das Insolvenzrisiko des ArbG beachten.

2. Berechnungsbeispiel zum Ruhen des Alg-Anspruchs nach § 143a SGB III

AN ist 35 Jahre alt, ledig, und seit 10 Jahren beim ArbG beschäftigt. Das Arbeitsentgelt beträgt 2.500 € monatlich, die Kündigungsfrist vier Monate zum Monatsende (§ 622 II Nr. 4 BGB). AN und ArbG vereinbaren die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung von 10.000 € mit viermonatiger Unterschreitung der ordentlichen Kündigungsfrist.

- Die Ruhensfrist dauert nach § 143a I 1 SGB III höchstens so lange, bis die ordentliche Kündigungsfrist abgelaufen ist, hier also vier Monate.
- Es greift aber die verkürzte Ruhensfrist nach § 143 II 2 Nr. 1 SGB III. Danach ist zu prüfen, wie lange der AN gebraucht hätte, einen bestimmten Prozentsatz der Abfindung als Arbeitsentgelt zu verdienen. Dieser Prozentsatz liegt hier gemäß § 143a II 3 SGB III bei 50% (60% minus zweimal 5% für jeweils 5 Jahre Betriebszugehörigkeit). 50% von 10.000 € sind 5.000 €. Weil AN diese 5.000 € in zwei Monaten verdient hätte, beträgt der Ruhenszeitraum zwei Monate.

Wenn AN und ArbG vor der Wahl stehen, das Arbeitsverhältnis sofort oder mit ordentlicher Kündigungsfrist (evtl. bei gleichzeitiger Freistellung) zu beenden, ergibt sich folgender Vergleich. Bei sofortiger Beendigung sparen beide für die vier Monate ihre Sozialversicherungsbeiträge, also jeweils ca. 2.100 €. Hinzu kommen für AN die oben genannten Steuervorteile. Dafür verschiebt sich sein Alg-Anspruch gem. § 143a SGB III um zwei Monate. AN „verliert“ also vorerst zwei Monate Alg, insgesamt ca. 3.000 € (§ 143a SGB III bewirkt keinen Verlust, sondern – mangels Anwendung von § 128 SGB III - eine zeitliche Verschiebung des Anspruchs auf Alg, so dass der AN dieses entsprechend länger erhält und erst später auf AlgII zurückfällt). Zudem drohen dem AN u.U. Nachteile aus der um vier Monate verkürzten Beschäftigungsdauer, z.B. bei den Fristen für die Begründung und Berechnung von Krankenversicherungs-, Arbeitslosenleistungen und Renten.

Gesetzesregelungen zu Abfindungsvereinbarung und Arbeitslosengeld

SGB III

§ 128 Minderung der Anspruchsdauer. (1) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert sich um

1. ...
3. die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, unzureichenden Eigenbemühungen, Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder Meldeversäumnis,
4. die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht,

...

§ 143a Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung. (1) Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei

1. zeitlich unbegrenztem Ausschluß eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
2. zeitlich begrenztem Ausschluß oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluß der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Hat der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitslosen, dessen Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für dessen Rentenversicherung nach § 187a Abs. 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

(2) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. Er ruht nicht über den Tag hinaus,

1. bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von sechzig Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

Der nach Satz 2 Nr. 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des fünfunddreißigsten Lebensjahres um je fünf Prozent; er beträgt nicht weniger als fünfundzwanzig Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; § 130 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 gilt entsprechend. Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

(3) Hat der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Soweit der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an den Arbeitslosen oder an einen Dritten gezahlt, hat der Bezahler des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 144 Ruhen bei Sperrzeit. (1) Hat der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder groß fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. ... (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. ... (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. ... (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. ... (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. ... (Sperrzeit bei Meldeversäumnis).

Der Arbeitnehmer hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

(2) Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit.

(3) Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. drei Wochen
 - a) im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Maßnahme innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
 - b) im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu sechs Wochen befristet war, oder
 - c) im Falle der erstmaligen Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder des erstmaligen Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach Entstehung des Anspruchs,
 2. sechs Wochen
 - a) im Falle des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Maßnahme innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
 - b) im Falle der Ablehnung einer Arbeit oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, wenn die Beschäftigung oder Maßnahme bis zu zwölf Wochen befristet war, oder
 - c) im Falle der zweiten Ablehnung einer Arbeit oder beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder des zweiten Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach Entstehung des Anspruchs,
 3. zwölf Wochen in den übrigen Fällen.
- (5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.
- (6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis beträgt eine Woche.

KSchG

§ 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung. (1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

EStG

§ 3 Steuerfreie Einnahmen. Steuerfrei sind

1. ...

9. Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses, höchstens jedoch 7200 Euro. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 9000 Euro, hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 11000 Euro;

...

§ 34 Außerordentliche Einkünfte. (1) Sind in dem zu versteuernden Einkommen außerordentliche Einkünfte enthalten, so ist die auf alle im Veranlagungszeitraum bezogenen außerordentlichen Einkünfte entfallende Einkommensteuer nach den Sätzen 2 bis 4 zu berechnen. Die für die außerordentlichen Einkünfte anzusetzende Einkommensteuer beträgt das Fünffache des Unterschiedsbetrags zwischen der Einkommensteuer für das um diese Einkünfte verminderte zu versteuernde Einkommen (verbleibendes zu versteuerndes Einkommen) und der Einkommensteuer für das verbleibende zu versteuernde Einkommen zuzüglich eines Fünftels dieser Einkünfte. Ist das verbleibende zu versteuernde Einkommen negativ und das zu versteuernde Einkommen positiv, so beträgt die Einkommensteuer das Fünffache der auf ein Fünftel des zu versteuernden Einkommens entfallenden Einkommensteuer. ...