

*Professor Dr. Richard Giesen – Direktor,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen“

Vortrag am 6. Juni 2013

Zu Beginn seines Vortrags zum Thema „Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen“ befasste sich *Prof. Dr. Richard Gießen* zunächst mit der steuerrechtlichen Begünstigung von Abfindungsleistungen nach § 34 EStG. Er erläuterte die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Norm sowie eine weitere Möglichkeit bei Abfindungszahlungen möglichst wenig Steuern zu zahlen. So könne ein Teil der Abfindungssumme – je nach Lage des Falls – als Schadensersatz (z.B. nach § 15 AGG) ausgewiesen werden. Schadensersatz stelle keine steuerpflichtige Einkommensart dar.

Nach einem Überblick über die sozialrechtlichen Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss einer Abfindungsvereinbarung im Bereich der Renten- und Krankenversicherung wandte sich der Referent den Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu. Dieser würde nach § 158 I 1 SGB III so lange ruhen bis die ordentliche Kündigungsfrist abgelaufen ist, wenn durch den Abschluss der Abfindungsvereinbarung die ordentliche Kündigungsfrist unterschritten wurde. Oftmals greife jedoch eine verkürzte Ruhensfrist nach § 158 II 2 SGB III.

In der Praxis von großer Relevanz sei bei Abschluss eines Abfindungsvertrags vor allem die Möglichkeit einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gemäß § 159 I S.2 Nr.1 SGB III. Hiernach gelte bei einem versicherungswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers (was objektiv stets ein aktives Verhalten und subjektiv zumindest grobe Fahrlässigkeit voraussetze) ohne wichtigen Grund (der bei Drohen einer rechtmäßigen Kündigung gegeben sei) eine Sperrzeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese betrage in der Regel zwölf Wochen (§ 159 III 1 SGB III) und führe zu einer Anspruchsminderung nach § 148 I Nr.3, 4 SGB III. Der Referent wies darauf hin, dass die Sperrzeit sogar länger als die verpasste Restarbeitszeit sein könne, wenn der Arbeitsvertrag vorher z.B. auf eine Woche befristet war.

Im Folgenden erläuterte er die Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Zahlungsaufschüben für die Abfindung. Aus steuerrechtlichen Gründen würde häufig eine Fälligkeit im nächsten Jahr vereinbart, was auf Arbeitnehmerseite aber Befürchtungen wegen einer eventuellen zwischenzeitlichen Arbeitgeberinsolvenz aufkommen lasse, da Abfindungen Insolvenzforderungen darstellen. Ungeeignet sei jedenfalls eine Konstruktion, in welcher die Summe vom Arbeitgeber hinterlegt werde. Dies gelte auch, wenn der Arbeitgeber extra zu diesem Zweck ein Konto anlegt und selbst Inhaber des Kontos ist. Geeignet seien hingegen Konstruktionen, in denen der Arbeitgeber ein Anderkonto anlegt, auf welchem er treuhänderisch die Summe für den



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Arbeitnehmer hält, oder in denen die Zahlung an einen Treuhänder des Arbeitnehmers vereinbart wird, der die Abfindung zum vereinbarten Zeitpunkt auszahlt. Für das Erreichen des gewünschten steuerlichen Effekts müsse in beiden Fällen beachtet werden, dass die Abfindung für den Arbeitnehmer vor dem vereinbarten Zeitpunkt nicht wirtschaftlich verfügbar sein darf. Ansonsten gelte die Abfindung schon vor der Auszahlung als zugeflossen.

Anknüpfend an diese Thematik wurde in der anschließenden Diskussion unter anderem darauf hingewiesen, dass sogenannte Notfallklauseln, nach denen die Abfindung in bestimmten Fällen vom Konto des Arbeitgebers oder Treuhänders abrufbar ist, zu vermeiden sind. Sie führen zu einer sofortigen wirtschaftlichen Verfügbarkeit für den Arbeitnehmer.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin