Abfindungen 2027:

So zahlen Sie nicht einen Cent mehr als Sie müssen

Live-Schaltung mit Günter Stein,

Ihr Arbeitsrechts-Experte durch und durch

PERSONALWISSEN

„Es gibt so viele Dinge im Leben, die wichtiger sind als Geld… aber sie kosten so viel!“

Groucho Marx



Herzlich willkommen!

PERSONALWISSEN

Geld … und ein großes Missverständnis

- Heute geht es um Geld.
- Geld, das Sie einem ausscheidenden Mitarbeiter zahlen, obwohl Sie dafür anschließend keine einzige Arbeitsstunde mehr bekommen.
- Und da hält sich hartnäckig ein Satz: „Üblich sind 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr.“

STOPP! Vergessen Sie diesen Satz für die nächsten 12 bis 15 Minuten:

Geld … und ein großes Missverständnis

- Die 0,5 ist nicht in Stein gemeißelt.
- Ist keine allgemeine gesetzliche Abfindungsformel.
- Genau deshalb geht es heute um 7 Möglichkeiten, mit denen Sie eine Abfindung rechtssicher gestalten, unnötige Kosten vermeiden und gleichzeitig dafür sorgen,dass die Sache anschließend wirklich erledigt ist.

Los geht es mit einem brandneuen Urteil:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Arbeitnehmer seit mehr als 30 Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt.
- Sozialplan: 3,5 Bruttomonatsgehälter.
- Arbeitnehmer hielt das für zu wenig und verlangte weitere 31.907,12 €.
- Argument: Lange Betriebszugehörigkeit (30 Jahre) muss viel stärker berücksichtigt werden.
- Entscheidung:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Nein!
- Regelung mit 3,5 Bruttomonatsgehältern ist wirksam.
- Gericht betont weiten Gestaltungsspielraum bei Sozialplänen.
- Es müssen keineswegs sämtliche wirtschaftlichen Nachteile vollständig ausgeglichen werden.

Entscheidende Erkenntnis:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Es gibt keinen allgemeinen Anspruch auf 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr.
- Die gesetzliche 0,5-Formel gilt nur im Rahmen von § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

- Also nur hier:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Sie kündigen betriebsbedingt, weisen im Kündigungsschreiben ausschließlich auf § 1a KSchG hin und versprechen die Abfindung dafür, dass der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt.
- Dann beträgt die gesetzliche Abfindung tatsächlich 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr.
- Anders hier:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Bei einer frei ausgehandelten Abfindung
- Hier lautet die entscheidende Frage: Was kostet mich das Prozessrisiko?
- Genau daran richten Sie Ihre Verhandlungen aus:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Ist Ihre Kündigung **gut vorbereitet**, der **Kündigungsgrund stark** und die **Betriebsratsanhörung** wasserdicht, starten Sie Ihre Verhandlung auf einem ganz anderen Niveau als bei einer Kündigung mit erheblichem Risiko.

Tipp:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

Rechnen Sie vor dem Abfindungsangebot niemals zuerst die Beschäftigungsjahre aus.

Rechnen Sie zuerst Ihr Prozessrisiko aus:

Ihre Fragen:

Ein aktueller Fall (LAG Thüringen, 18.8.20265, Az. 6 Sa 110/24)

- Was kostet Sie eine Niederlage?
- Wie lange könnte das Verfahren dauern?
- Welches Annahmeverzugsrisiko besteht?
- Wie sicher ist Ihr Kündigungsgrund?
- Erst daraus entwickeln Sie Ihre Schmerzgrenze.
- Und diese Schmerzgrenze verraten Sie natürlich nicht gleich beim ersten Angebot.

Und gleich noch ein Urteil:

Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.07.2026, Az. 6 AZR 34/26

Eine Arbeitnehmerin hatte bereits **40.096,43 Euro Abfindung** erhalten.

Sie verlangte weitere **11.827,04 Euro**.

Der Streit drehte sich letztlich um eine scheinbar simple Frage: *Welche Zeiten zählen eigentlich bei der „Betriebszugehörigkeit“?*

Arbeitnehmerin wollte frühere Zeiten als Leiharbeitnehmerin einbeziehen, als sie im Betrieb eingesetzt worden war.

Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.07.2026, Az. 6 AZR 34/26

BAG: „Betriebszugehörigkeit“ meint grundsätzlich den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Daraus folgt zweiter Spartipp:

Lassen Sie …

Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.07.2026, Az. 6 AZR 34/26

- … bei einer individuell ausgehandelten Abfindung möglichst wenig rechnen:
- Statt: „Sie erhalten 0,5 Bruttomonatsgehälter je Beschäftigungsjahr“ schreiben Sie beispielsweise: **„Der Arbeitgeber zahlt für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 38.500 Euro brutto.“**
- Punkt.
- Dann gibt es später keinen Streit darüber …

Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.07.2026, Az. 6 AZR 34/26

- wann die Betriebszugehörigkeit begonnen hat,
- ob Ausbildungszeiten zählen,
- wie frühere Leiharbeit zu behandeln ist,
- welches Monatsgehalt gemeint war
- oder ob Bonus, Provision und Dienstwagen hineingehören.

Tipp 3:

Sprinterklausel – da steckt richtig Geld drin

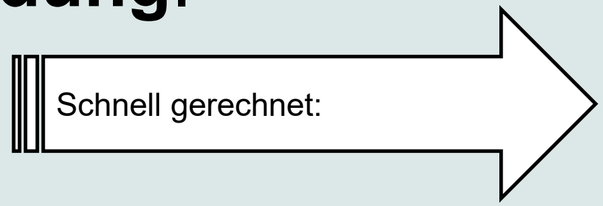
- Stellen Sie sich vor: Ihr Mitarbeiter verdient 5.000 Euro brutto monatlich.
- Das Arbeitsverhältnis endet laut Aufhebungsvertrag in drei Monaten.
- Bis dahin stellen Sie ihn bezahlt frei.
- Kosten allein für das Bruttogehalt: 15.000 Euro.
- Jetzt findet der Mitarbeiter schon morgen einen neuen Job.
- Ohne …

Sprinterklausel – da steckt richtig Geld drin

- … weitere Regelung denkt er sich möglicherweise: Wunderbar. Dann fange ich den neuen Job eben erst in drei Monaten an.

Genau hier kommt die Sprinterklausel ins Spiel.

- Sie vereinbaren: Findet der Arbeitnehmer vorher eine neue Stelle, darf er das Arbeitsverhältnis früher beenden.
- Dafür erhält er beispielsweise **70 Prozent des dadurch ersparten Bruttoentgelts zusätzlich als Abfindung**.



Sprinterklausel – da steckt richtig Geld drin

Bei drei eingesparten Monaten wären das:

- 15.000 Euro eingespartes Bruttoentgelt.
- 70 Prozent davon erhält der Arbeitnehmer zusätzlich:
- 10.500 Euro.

Bei Ihnen bleiben:

- 4.500 Euro. UND:

Sprinterklausel – da steckt richtig Geld drin

- Eine echte Abfindung, die den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigt, ist sozialversicherungsfrei.
- Auf das normale Gehalt zahlen Sie dagegen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.
- Ergebnis: Sie sparen Vergütung und Arbeitgeberbeiträge.

Entscheidend:

Sprinterklausel – da steckt richtig Geld drin

- Die Erklärung des Arbeitnehmers, mit der er die Sprinterklausel zieht und früher ausscheidet, muss die Schriftform des § 623 BGB erfüllen.
- Eine E-Mail reicht dafür nicht.
- Das hat das BAG ausdrücklich entschieden (BAG, Urteil vom 17.12.2015, Az. 6 AZR 709/14).

Muster:

Tipp:

So einfach ging es noch nie!!

Abfindungsrechner 2027: So bestimmen Sie Ihre maximale Schmerzgrenze

Wichtig vorweg: Die häufig genannte Formel „0,5 Bruttomonatsgehälter × Beschäftigungsjahre“ ist keine allgemeine gesetzliche Abfindungsformel. Sie gilt gesetzlich nur im besonderen Fall des § 1a KSchG. Bei einer frei ausgehandelten Abfindung entscheidet vor allem Ihr wirtschaftliches Prozessrisiko.

---

1. Was verdient Ihr Arbeitnehmer?

Monatliches Bruttogehalt: **€**

€

Muster: Sprinterklausel

§ … Vorzeitiges Ausscheiden – Sprinterklausel

1. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund dieser Vereinbarung spätestens mit Ablauf des **[Datum]**.

2. Der Arbeitnehmer erhält das Recht, das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber vorzeitig zu beenden. Die Erklärung muss dem Arbeitgeber mindestens **7 Kalendertage** vor dem gewünschten Beendigungszeitpunkt im Original mit eigenhändiger Unterschrift zugehen.

3. Für jeden Kalendertag, um den sich das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Erklärung gegenüber dem in Ziffer 1 vereinbarten Beendigungszeitpunkt verkürzt, erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur vereinbarten Grundabfindung eine weitere Abfindung in Höhe von **70 % der vom Arbeitgeber hierdurch ersparten Brutto-Grundvergütung**.

4. Für die Berechnung wird eine monatliche Brutto-Grundvergütung von

PLUS:

Tipp:

Weil …



Rechtssichere Vorlage!!!

Tipp:

Weil (Seite 6 und 7):

Arbeitsvertrags-Check 2027: Bei diesen 7 Klauseln steht jetzt eine Aktualisierung an:

1. **Freistellungsklausel nach Kündigung**
2. Verschwiegenheitsklausel zum Gehalt
3. Geheimhaltungsklausel
4. **Überstundenabgeltung**
5. **Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlungen**
6. Doppelte Schriftformklausel
7. **Ausschlussklauseln**

Streitpunkt Arbeitslosengeld

- Viele Beschäftigte fürchten bei einer Abfindung: „Dann bekomme ich doch erst einmal kein Arbeitslosengeld.“

- Das stimmt so pauschal nicht.

- Beispiel: **114.345,82 Euro Abfindung machten nichts aus** *(LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 30.6.2026, Az. L 11 ALK 85/24).*

Streitpunkt Arbeitslosengeld

- Maßgebliche Kündigungsfrist von sieben Monaten war eingehalten worden.
- § 158 SGB III knüpft das Ruhen wegen einer Entlassungsentschädigung daran, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist endet.

Für Ihre Verhandlung heißt das:

Streitpunkt Arbeitslosengeld

- Manchmal bringt es Ihnen mehr, am richtigen Beendigungsdatum festzuhalten, als noch 5.000 Euro auf die Abfindung draufzulegen.
- Der Arbeitnehmer bekommt dadurch Planungssicherheit.
- Und Sie erkaufen diese Planungssicherheit möglicherweise ohne einen zusätzlichen Euro Abfindung.

Tipp 4:

Auszahlungstermin regeln – wichtig!

- Abfindungen sind steuerpflichtig.
- Aber seit dem 1. Januar 2025 gilt eine entscheidende Änderung: **Sie als Arbeitgeber wenden die Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug nicht mehr an.** Sie rechnen die Abfindung mit der normalen Lohnsteuer ab.
- Versprechen Sie im Aufhebungsvertrag also **keinen bestimmten Netto-Auszahlungsbetrag und keine bestimmte Steuerersparnis.**
- Schreiben Sie: **…**

Auszahlungstermin regeln – wichtig!

„Die Abfindung beträgt … Euro brutto und wird unter Beachtung der bei Auszahlung geltenden steuerrechtlichen Vorschriften abgerechnet.“

Der Verhandlungstrick:

Auszahlungstermin regeln – wichtig!

- Der **Auszahlungstermin** kann für den Arbeitnehmer steuerlich sehr wertvoll sein.
- Endet das Arbeitsverhältnis beispielsweise im Dezember, kann eine Auszahlung im Januar des nächsten Jahres für ihn interessanter sein.
- Verschieben ins nächste Jahr ist erlaubt (BFH, Urteil vom 11.11.2009, Az. IX R 1/09).

Wichtig:

Auszahlungstermin regeln – wichtig!

Klare Vereinbarung, sonst

- Schadenersatz (LAG Köln, Urteil vom 23.05.2024, Az. 7 Sa 584/23) und
- Abfindung sofort fällig (LAG Niedersachsen, Beschluss vom 07.07.2026, Az. 5 Ta 165/26, hier: gerichtlich vereinbarte Abfinsdung).

- Nächster Tipp:

Planungssicherheit kaufen – statt einfach Abfindung erhöhen

- Wenn ein Arbeitnehmer sagt: „Für 10.000 Euro mehr verzichte ich auf die Kündigungsschutzklage“, müssen Sie keineswegs sofort 10.000 Euro mehr anbieten.

Fragen Sie sich:

Was ist mir die sofortige Planungssicherheit tatsächlich wert?

- Gerade bei größeren Personalmaßnahmen kann dafür eine gesonderte Klageverzichtsprämie interessant sein. Wichtig:

Planungssicherheit kaufen – statt einfach Abfindung erhöhen

- Eine Sozialplanabfindung darf grundsätzlich nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer auf seine Kündigungsschutzklage verzichtet.
- Zusätzlich zu einem Sozialplan kann aber **eine freiwillige Regelung** geschaffen werden, die einen finanziellen Anreiz für schnelle Planungssicherheit vorsieht, solange damit die Sozialplanregeln nicht umgangen werden (BAG, Urteil vom 09.12.2014, Az. 1 AZR 146/13).
- Deshalb:

Planungssicherheit kaufen – statt einfach Abfindung erhöhen

Zahlen Sie zusätzliches Geld deshalb gezielt für etwas, das Ihnen einen konkreten Vorteil bringt:

- frühe Planungssicherheit,
- früheres Ausscheiden,
- Verzicht auf einen Rechtsstreit
- oder eine schnelle Übergabe.

Ein pauschales „Dann legen wir eben noch 5.000 Euro drauf“ ist meistens die teuerste .

Last, not least:

Verhandeln Sie über das Paket – nicht nur über die Abfindung

Ein Fall aus der Praxis:

Ein Arbeitnehmer fordert 50.000 Euro.

Sie wollen höchstens 40.000 Euro zahlen.

Folge: Dann reden Sie vermutlich 45 Minuten lang nur über diese 10.000 Euro.

TUN SIE ES NICHT: Fragen Sie lieber: **Was ist dem Arbeitnehmer außer Geld wichtig? Also vielleicht …**

Verhandeln Sie über das Paket – nicht nur über die Abfindung

… ein sehr gutes Zeugnis.

… eine sofortige Freistellung.

… das er den Dienstwagen noch zwei Monate nutzen darf.

… der Auszahlungstermin wichtig.

… die Sprinterklausel.

… eine bestimmte Sprachregelung gegenüber künftigen Arbeitgebern für sein Ausscheiden.

Klartext:

Verhandeln Sie über das Paket – nicht nur über die Abfindung

- Manches davon hat für den Arbeitnehmer einen hohen persönlichen Wert und kostet Sie deutlich weniger als weitere 10.000 Euro Abfindung.

Mein Verhandlungstipp lautet deshalb:

- Machen Sie kein nacktes Abfindungsangebot.
- Machen Sie ein **Gesamtpaket**.
- Und …

Verhandeln Sie über das Paket – nicht nur über die Abfindung

… wenn Sie sich geeinigt haben, regeln Sie wirklich alles.

- Beendigungsdatum.
- Abfindungshöhe in brutto.
- Fälligkeit.
- Sprinterregelung.
- Freistellung.
- Urlaub.
- Überstunden sowie:

Verhandeln Sie über das Paket – nicht nur über die Abfindung

… wenn Sie sich geeinigt haben, regeln Sie wirklich alles.

Bonus und variable Vergütung.

Dienstwagen.

Arbeitsmittel.

Zeugnis

Betriebliche Altersversorgung, soweit erforderlich.

Und schließlich eine wirksame Ausgleichsregelung über die Ansprüche, über die disponiert werden kann. DESHALB:

Tipp:

So einfach ging es noch nie!!

Abfindungsrechner 2027: So bestimmen Sie Ihre maximale Schmerzgrenze

Wichtig vorweg: Die häufig genannte Formel „0,5 Bruttomonatsgehälter × Beschäftigungsjahre“ ist keine allgemeine gesetzliche Abfindungsformel. Sie gilt gesetzlich nur im besonderen Fall des § 1a KSchG. Bei einer frei ausgehandelten Abfindung entscheidet vor allem Ihr wirtschaftliches Prozessrisiko.

---

1. Was verdient Ihr Arbeitnehmer?

Monatliches Bruttogehalt: €

€

Muster: Sprinterklausel

§ … Vorzeitiges Ausscheiden – Sprinterklausel

1. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund dieser Vereinbarung spätestens mit Ablauf des **[Datum]**.

2. Der Arbeitnehmer erhält das Recht, das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber vorzeitig zu beenden. Die Erklärung muss dem Arbeitgeber mindestens **7 Kalendertage** vor dem gewünschten Beendigungszeitpunkt im Original mit eigenhändiger Unterschrift zugehen.

3. Für jeden Kalendertag, um den sich das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Erklärung gegenüber dem in Ziffer 1 vereinbarten Beendigungszeitpunkt verkürzt, erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur vereinbarten Grundabfindung eine weitere Abfindung in Höhe von **70 % der vom Arbeitgeber hierdurch ersparten Brutto-Grundvergütung**.

4. Für die Berechnung wird eine monatliche Brutto-Grundvergütung von

PLUS:

Tipp:

Weil …



Rechtssichere Vorlage!!!

Tipp:

Weil (Seite 6 und 7):

Arbeitsvertrags-Check 2027: Bei diesen 7 Klauseln steht jetzt eine Aktualisierung an:

1. **Freistellungsklausel nach Kündigung**
2. Verschwiegenheitsklausel zum Gehalt
3. Geheimhaltungsklausel
4. **Überstundenabgeltung**
5. **Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlungen**
6. Doppelte Schriftformklausel
7. **Ausschlussklauseln**

Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!

PERSONALWISSEN