transparent beraten
VON BUDDENBROCK

transparent-beraten.de GmbH, Renteilichtung 1, 45134 Essen | 0201 85892617 | kontakt@transparent-beraten.de

FAHRPLAN

Abfindung: Ihr Fahrplan in fünf Schritten

Eine Abfindung gibt es selten per Gesetz, meist per Verhandlung. Wer gekündigt wird oder einen Aufhebungsvertrag angeboten bekommt, hat Fristen und hält am besten eine feste Reihenfolge ein: Fristen sichern, verhandeln, den Vertrag regeln, die Steuer planen und zuletzt das Geld anlegen.

Die Fristen auf einen Blick

Frist	Was zu tun ist	Grundlage
3 Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung	Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Danach gilt die Kündigung als wirksam.	§§ 4, 7 KSchG
Spätestens 3 Monate vor dem Ende	Bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Erfahren Sie später vom Ende, innerhalb von 3 Tagen. Zu spät gemeldet: 1 Woche Sperrzeit.	§ 38 Abs. 1, § 159 SGB III
Frühestens 3 Monate vor der Arbeitslosigkeit	Arbeitslos melden. Ohne diese Meldung gibt es kein Arbeitslosengeld.	§§ 137, 141 SGB III
Bevor die Abfindung fällig wird	Auszahlungstermin vereinbaren, wenn das Geld erst in einem späteren Jahr fließen soll.	BFH, IX R 1/09
Bis Ende Juli des Folgejahres	Pflicht zur Steuererklärung, zum Beispiel bei mehr als 410 € Arbeitslosengeld im Jahr. Ohne Pflicht: freiwillig bis 4 Jahre nach Ende des Jahres.	§ 46 EStG, § 149 AO
6 Monate nach der Gutschrift	So lange schützt die Einlagensicherung eine Abfindung bis 500.000 €, danach gelten 100.000 € je Bank.	§ 8 EinSiG

1 Kündigung: Fristen sichern

sofort, spätestens innerhalb von drei Wochen

- [ ] Notieren Sie den Tag, an dem die Kündigung bei Ihnen eingegangen ist. Die drei Wochen für die Klage laufen ab Zugang, nicht ab dem Datum auf dem Schreiben (§ 4 KSchG).
- [ ] Prüfen Sie die Form: Eine Kündigung muss auf Papier stehen und unterschrieben sein, E-Mail oder Messenger reichen nicht (§ 623 BGB).
- [ ] Melden Sie sich arbeitsuchend, auch wenn Sie gegen die Kündigung klagen (§ 38 Abs. 1 SGB III). Die Arbeitslosmeldung ist ein eigener Schritt.
- [ ] Achten Sie auf einen Hinweis nach § 1a KSchG im Kündigungsschreiben. Dann gibt es bei betriebsbedingter Kündigung 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr, aber nur, wenn Sie nicht klagen.
- [ ] Unterschreiben Sie nichts, was über eine reine Empfangsbestätigung hinausgeht, etwa ein Einverständnis oder einen Verzicht auf die Klage.
- [ ] Schalten Sie einen Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Ihre Gewerkschaft ein und prüfen Sie, ob Sie eine Rechtsschutzversicherung mit Arbeitsrechtsschutz haben. In der ersten Instanz zahlt jede Seite ihren Anwalt selbst, auch wer gewinnt (§ 12a ArbGG).
- [ ] Schreiben Sie Ihre Finanzlage auf: Fixkosten im Monat, Rücklagen, laufende Kredite und Verträge.

2 Verhandeln

solange die Klagefrist läuft oder im Prozess

- [ ] Prüfen Sie, welche Hebel Sie haben. Gilt der Kündigungsschutz (länger als sechs Monate im Betrieb, in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer)? Welche Risiken trägt der Arbeitgeber vor Gericht: Beweislast für die Gründe, Sozialauswahl, Anhörung des Betriebsrats, Sonderkündigungsschutz, Form?
- [ ] Nehmen Sie die Faustformel nur als Startpunkt: 0,5 Brutto-Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr, ohne Anspruch darauf. Die mittlere Abfindung (Median) lag laut Institut der deutschen Wirtschaft bei 10.000 Euro (Befragung 2024).
- [ ] Verhandeln Sie ein Paket, nicht nur den Betrag: Beendigungsdatum, Freistellung, Resturlaub, Zeugnis und Auszahlungstermin.

- [ ] Rechnen Sie vorher aus, was netto bleibt (Abfindungsrechner: transparent-beraten.de/abfindung/rechner).
- [ ] Fragen Sie bei Stellenabbau, ob ein Sozialplan gilt oder verhandelt wird. Sieht er eine Abfindung vor, haben Sie Anspruch darauf.

3 Vertrag regeln vor der Unterschrift

- [ ] Bitten Sie um Bedenkzeit und lassen Sie den Entwurf prüfen. Ein gesetzliches Widerrufsrecht gibt es nicht, wer unterschrieben hat, ist in der Regel gebunden (BAG, 6 AZR 75/18).
- [ ] Schriftform: ein Vertrag auf Papier, von beiden Seiten unterschrieben. E-Mail oder Scan reichen nicht (§ 623 BGB).
- [ ] Legen Sie das Ende nicht vor den Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitgebers, gerechnet ab dem Tag des Vertrags. Sonst ruht das Arbeitslosengeld (§ 158 SGB III), und in dieser Zeit sind Sie nicht über die Agentur krankenversichert.
- [ ] Planen Sie die Sperrzeit ein: Beim Aufhebungsvertrag droht sie regelmäßig für zwölf Wochen, und die Anspruchsdauer sinkt um mindestens ein Viertel (§§ 159, 148 SGB III). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, entscheidet die Agentur im Einzelfall. Fragen Sie dort vor der Unterschrift nach.
- [ ] Regeln Sie die Abfindung als Bruttobetrag und ausdrücklich Fälligkeit und Auszahlungsjahr. Alle weiteren Klauseln: unsere Klausel-Checkliste für den Aufhebungsvertrag.

4 Steuer planen vor der Fälligkeit, danach bis zur Steuererklärung

- [ ] Die Abfindung ist voll steuerpflichtiger Arbeitslohn, einen Freibetrag gibt es nicht. Sozialversicherungsbeiträge fallen auf die echte Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht an.
- [ ] Der Arbeitgeber behält zunächst die volle Lohnsteuer ein. Die Fünftelregelung (§ 34 EStG) gibt es seit 2025 nur noch über die Steuererklärung. Einen eigenen Antrag braucht sie nicht.
- [ ] Sie gilt nur bei Zusammenballung: Abfindung, Lohn und Arbeitslosengeld des Auszahlungsjahres müssen zusammen über dem liegen, was ohne die Beendigung geflossen wäre. Maßstab sind in der Regel die Einnahmen des Vorjahres.
- [ ] Soll die Abfindung in einem Folgejahr mit wenig Einkommen fließen, vereinbaren Sie das, bevor sie fällig wird. Rechenbeispiel 2026 (ledig, 48.000 Euro Jahresbrutto, 20.000 Euro Abfindung, ohne Kirchensteuer): 6.285 Euro Steuer bei Auszahlung im Arbeitsjahr, 1.260 Euro in einem Folgejahr ohne weiteres Einkommen.
- [ ] Verteilen Sie die Abfindung nicht auf zwei Jahre. Dann entfällt die Fünftelregelung in der Regel für beide Teile.
- [ ] Heben Sie Belege für Anwalts- und Gerichtskosten auf. Sie mindern als Werbungskosten die Abfindung.
- [ ] Planen Sie eine Erstattung aus der Fünftelregelung erst ein, wenn der Steuerbescheid da ist.

5 Anlegen innerhalb von sechs Monaten nach der Gutschrift

- [ ] Lassen Sie die Abfindung nicht dauerhaft auf dem Girokonto. Den erhöhten Schutz bis 500.000 Euro müssen Sie im Entschädigungsfall gesondert schriftlich mit Nachweis geltend machen (§ 8 EinSiG).
- [ ] Topf 1, Rücklage: Fixkosten bis zum nächsten Gehalt plus Puffer und eine mögliche Steuernachzahlung, auf einem Tagesgeldkonto.
- [ ] Topf 2, Schulden: teure Kredite wie Dispo oder Ratenkredit tilgen.
- [ ] Topf 3, Vorsorge: Lücken schließen, zum Beispiel Rentenabschläge ausgleichen. Die nötige Auskunft der Rentenversicherung gibt es ab dem 50. Geburtstag (§ 187a SGB VI).
- [ ] Topf 4, Vermögensaufbau: den Rest langfristig anlegen. Laut einer Studie von Vanguard (2023, MSCI World 1976 bis 2022) lag die Einmalanlage nach einem Jahr in 68 Prozent der Fälle vorn. Wer Kursrückgänge schlecht aushält, kann den Einstieg verteilen. Vergangene Wertentwicklung ist kein verlässlicher Hinweis auf die Zukunft.

Der ganze Fahrplan mit Abfindungsrechner

Alle fünf Schritte ausführlich und mit Rechner für Steuer und Netto: **transparent-beraten.de/abfindung**

Für den langfristigen Teil Ihrer Abfindung bieten wir eine Vermögensverwaltung ab 1.000 Euro an, in der Portfoliomanager entscheiden. Sie fragen an, wir rufen Sie an. Zu Arbeitsrecht und Steuern beraten wir nicht.

Unverbindliche Checkliste für typische Fälle, Stand November 2026. Sie ersetzt keine Prüfung Ihres Einzelfalls. Für Kündigung und Vertrag sind ein Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Ihre Gewerkschaft zuständig, für die Steuer ein Steuerberater oder ein Lohnsteuerhilfeverein, für das Arbeitslosengeld die Agentur für Arbeit.