transparent beraten
VON BUDDENBROCK

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

CHECKLISTE

Abfindung verhandeln: Ihr Paket neben dem Betrag

Einen allgemeinen Anspruch auf eine Abfindung gibt es nicht. Nur knapp 12 Prozent der vom Arbeitgeber beendeten Beschäftigungen enden laut Institut der deutschen Wirtschaft mit einer Abfindung, die mittlere Abfindung (Median) lag bei 10.000 Euro (Befragung 2024). Was Sie erreichen, hängt von Ihren Hebeln ab. Und neben dem Betrag lässt sich vieles regeln, das Geld, Arbeitslosengeld und Steuer betrifft.

1. Der Startpunkt: die Faustformel

- [ ] Faustformel: 0,5 Brutto-Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr. Das ist ein Orientierungswert der Praxis, kein Anspruch. Tatsächlich gezahlte Beträge weichen nach oben und unten ab.
- [ ] Monatsverdienst heißt Geld und Sachbezüge im letzten Monat, zum Beispiel auch der privat genutzte Dienstwagen, nicht nur das Grundgehalt (§ 10 Abs. 3 KSchG).
- [ ] Einen gesetzlichen Anspruch in dieser Höhe gibt es nur nach § 1a KSchG: bei betriebsbedingter Kündigung mit ausdrücklichem Hinweis im Kündigungsschreiben, und nur wenn Sie nicht klagen.
- [ ] Beim Aufhebungsvertrag zählt die Grenze auch für die Sperrzeit: Bis 0,5 Monatsgehälter je Jahr prüft die Agentur für Arbeit nach ihren Weisungen nicht, ob die drohende Kündigung rechtmäßig wäre, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Mehr ist möglich, dann prüft sie es.

Rechenbeispiel

4.000 Euro Monatsverdienst, acht Jahre im Betrieb: 0,5 mal 4.000 Euro mal acht Jahre ergibt 16.000 Euro brutto. Was davon nach Steuer bleibt, zeigt der Abfindungsrechner auf transparent-beraten.de/abfindung/rechner.

2. Ihre Hebel prüfen

Verhandlungsmacht entsteht aus den Risiken, die der Arbeitgeber vor Gericht trägt. Prüfen Sie mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Ihrer Gewerkschaft, welche davon in Ihrem Fall greifen:

- [ ] Kündigungsschutz: Sie sind länger als sechs Monate im Betrieb, und der Betrieb hat in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer, Auszubildende nicht mitgezählt (§§ 1, 23 KSchG). Für Arbeitsverhältnisse von vor 2004 gilt eine niedrigere Schwelle. Ohne Kündigungsschutz fehlt der wichtigste Hebel.
- [ ] Klagefrist: Die Hebel wirken nur, wenn Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung klagen. Danach gilt die Kündigung als wirksam (§§ 4, 7 KSchG).
- [ ] Beweislast: Der Arbeitgeber muss die Gründe für die Kündigung beweisen (§ 1 Abs. 2 KSchG).
- [ ] Sozialauswahl: Bei betriebsbedingter Kündigung zählen Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Auf Verlangen muss der Arbeitgeber die Gründe seiner Auswahl nennen (§ 1 Abs. 3 KSchG).
- [ ] Betriebsrat: Ohne Anhörung des Betriebsrats ist die Kündigung unwirksam (§ 102 BetrVG).
- [ ] Sonderkündigungsschutz: zum Beispiel bei Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit oder als Mitglied des Betriebsrats.
- [ ] Form: Eine Kündigung ohne Papier und Unterschrift ist unwirksam (§ 623 BGB).
- [ ] Prozessrisiko: Verliert der Arbeitgeber, schuldet er das Gehalt für die Zwischenzeit, abzüglich anderen Verdienstes und Arbeitslosengeldes (§ 11 KSchG).
- [ ] Betriebszugehörigkeit: Lange Zugehörigkeit erhöht die Faustformel und verlängert die Kündigungsfrist (§ 622 BGB).
- [ ] Sozialplan: Bei einer Betriebsänderung mit Betriebsrat kann ein Sozialplan einen Anspruch auf Abfindung geben.

3. Die Bausteine des Pakets

- [ ] Beendigungsdatum: nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitgebers, sonst ruht das Arbeitslosengeld (§ 158 SGB III). Arbeitslosengeld
- [ ] Freistellung bei voller Vergütung bis zum Ende, widerruflich oder unwiderruflich. Geld

- [ ] Resturlaub: in der Freistellung nehmen oder auszahlen. Eine Auszahlung lässt das Arbeitslosengeld für diese Tage ruhen (§ 157 Abs. 2 SGB III). Geld Arbeitslosengeld
- [ ] Zahlungstermin und Auszahlungsjahr: Eine Auszahlung im Folgejahr muss vor der Fälligkeit vereinbart sein. Steuer
- [ ] Sprinterklausel: früher gehen gegen höhere Abfindung. Passt vor allem bei nahtloser neuer Stelle, sonst kann das Arbeitslosengeld ruhen. Geld Arbeitslosengeld
- [ ] Zeugnis: qualifiziert, mit Note oder dem Recht, einen Entwurf vorzulegen (§ 109 GewO). Neue Stelle
- [ ] Anteiliger Bonus, Dienstwagen, Outplacement-Beratung: kein gesetzlicher Anspruch, nur wenn vereinbart. Geld
- [ ] Ab 50: Zahlung des Arbeitgebers an die gesetzliche Rentenversicherung zum Ausgleich von Rentenabschlägen (§ 187a SGB VI). Sie lässt das Arbeitslosengeld nicht ruhen (§ 158 Abs. 1 SGB III). Rente
- [ ] Vererblichkeit: Der Anspruch entsteht mit Abschluss des Vertrags und ist vererblich, wenn das ausdrücklich so geregelt ist. Geld
- [ ] Erledigungsklausel: offene Ansprüche wie Überstunden, Bonus und Urlaub vorher ausdrücklich regeln oder ausnehmen. Geld

4. Unterlagen für die Vorbereitung

- [ ] Arbeitsvertrag mit allen Nachträgen
- [ ] Kündigungsschreiben oder Vertragsentwurf, mit Datum des Zugangs
- [ ] Nachweis des Eintrittsdatums
- [ ] Bonus- und Zielvereinbarungen
- [ ] Nachweise zum Sonderkündigungsschutz, zum Beispiel Schwerbehindertenausweis
- [ ] Zwischenzeugnis und Beurteilungen
- [ ] Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen, falls sie gelten
- [ ] Gehaltsabrechnungen der letzten zwölf Monate
- [ ] Stand von Resturlaub und Überstunden
- [ ] Unterlagen zum Dienstwagen
- [ ] Stellungnahme des Betriebsrats, Sozialplan oder Interessenausgleich, falls vorhanden
- [ ] Unterlagen zur Rechtsschutzversicherung oder Mitgliedsausweis der Gewerkschaft

5. Vor dem Gespräch

- [ ] Ausrechnen, was netto bleibt und wie lange Sie ohne Gehalt auskommen.
- [ ] Festlegen, welche Bausteine Ihnen wichtig sind und worauf Sie verzichten können.
- [ ] Bei der Agentur für Arbeit nach Sperrzeit und Ruhen fragen, bevor Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen.
- [ ] Nichts sofort unterschreiben. Ein gesetzliches Widerrufsrecht für den Aufhebungsvertrag gibt es nicht.

Mehr zum Verhandeln der Abfindung

Faustformel, Hebel und Paket ausführlich erklärt: **transparent-beraten.de/abfindung/verhandeln**

Unverbindliche Checkliste für typische Fälle, Stand November 2026. Sie ersetzt keine Prüfung Ihres Einzelfalls. Für Ihre Verhandlung sind ein Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Ihre Gewerkschaft zuständig. Zu Arbeitsrecht und Steuern beraten wir nicht.