

Nutzen für beide Seiten

Eine einvernehmliche Trennung mit einer Abfindungsgestaltung, die für beide Seiten Vorteile hat: Das so etwas möglich ist, beschreibt Karl-Georg Rütten, Geschäftsführender Gesellschafter und Gründer von DIVICOR.

Insbesondere für ältere Arbeitnehmer haben wir eine Lösung entwickelt, die eine sozialverträgliche und wertorientierte Trennung ermöglicht. So lösen Arbeitgeber auch vermeintlich schwierige Fälle ohne Mehrkosten, können mehr Mitarbeiter überzeugen den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben und stärken das Vertrauensverhältnis zum Betriebsrat.

Gemeinsam mit Versicherungs- und Rechtsexperten konzipiert, gewährt die sogenannte ratierliche Abfindung insbesondere älteren Arbeitnehmern für einen Übergangszeitraum ab Austritt bis zu einem möglichen Rentenbezug eine finanzielle Unterstützungsleistung (gleichzeitig Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes), in Einzelfällen auch darüber hinaus.

Vor allem der jeweilige Beginn und die Höhe der ratierlichen Abfindungszahlungen (angepasst an das jeweilige Lebensalter und die individuelle spätere Lebensplanung der Arbeitnehmer) bieten sich verschiedene Möglichkeiten hinsichtlich der Gestaltung des Auszahlungsplanes.

Einige Varianten, die vorher festgelegt werden müssen:

- unterschiedliche Laufzeiten bis zum Rentenbeginn
- Beginn der monatlichen Zahlungen erst nach Ablauf oder während der ALG I-Bezugsdauer oder noch viel später
- sofortiger Beginn nach Ausscheiden in geringerer Höhe, die dann später ansteigt
- zunächst eine Abfindung unter „Voll“-Besteuerung, „Restabfindung“ dann als ratierliche Auszahlung

Der Durchführungsweg in Kurzform

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist (Beendigung muss im Interesse des Unternehmens liegen, möglich auch: Beendigung per Kündigung + gesonderte Vereinbarung)
- Eine vereinbarte Abfindung wird ratierlich ausbezahlt. Der Auszahlungsplan wird Gegenstand des Aufhebungsvertrages.

- Die Anlage des gesamten Abfindungsbetrages erfolgt als Kapitalabfindung, deren Kapitalisierung (einschl. einer Verzinsung) eine namhafte Versicherung übernimmt.
- Die monatlichen Auszahlungen erhält der Arbeitgeber (bzw. ggf. eine externe beauftragte Abrechnungsstelle), der dann die monatliche Weiterleitung der ratierlichen Abfindungszahlungen an den ehemaligen Arbeitnehmer vornimmt.

**WENN NICHT
JETZT**
BEIM JOB AUF'S RICHTIGE PFERD SETZEN, WANN DANN?!

Ob Tierpflegerin, Technikgenie oder Zahnärztin – gemeinsam entdecken wir deine Fähigkeiten und welcher Beruf am besten zu dir passt. Das ist wichtig, denn mit einer guten Ausbildung wirst du zur gesuchten Fachkraft. Und das bringt dich weiter! Informiere dich jetzt unter www.dasbringtmichweiter.de

Bundesagentur für Arbeit
Besuchen Sie uns auf der **my job-OWL**
vom 07.-09.März 2014 **Halle 20, Stand D 12.1.**

Dieser Durchführungsweg wurde im Vorfeld mit Finanzämtern, Krankenkassen und Arbeitsagenturen besprochen und für in Ordnung befunden.

Es liegt im Ermessen der einzelnen Unternehmen, im Einzelfall eine erneute individuelle Anfrage zu stellen. Auch das Thema Insolvenzversicherung ist geregelt.

Nutzen für den Arbeitgeber

- Arbeitnehmer scheidet mit Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Unternehmen aus
- vertretbare Trennungslösung im Sinne eines werteorientierten Handelns
- keine direkten Mehrkosten im Vergleich zu „klassischen“ Aufhebungsvereinbarungen
- durch die steuerliche Attraktivität (mehr Nettoentgelt) erhöhte Chance, sich mit Arbeitnehmern vertretbar auf eine Abfindungssumme zu einigen, die „im Normalfall“ nicht ausgereicht hätte, um ohne Ärger und ohne große Wunden das Arbeitsverhältnis zu beenden



Karl-Georg Rütten:
„Insbesondere für ältere Arbeitnehmer ist die ratierliche Abfindung eine Lösung, die eine sozialverträgliche und werteorientierte Trennung ermöglicht.“

Nutzen für die Arbeitnehmer

- geringere Steuerlast auf die Abfindung durch monatliche Besteuerung im Zuflussmonat
- keine Anrechnung auf mögliches Arbeitslosengeld
- Möglichkeit, durch die ratierlichen Abfindungszahlungen die Zeit bis zum Rentenbezug zu überbrücken

Die ratierliche Abfindungsgestaltung ist eine Alternative neben anderen Möglichkeiten! DIVICOR und ebenso die beteiligten Experten legen großen Wert darauf, dass letztlich der direkt vom Arbeitsplatzwegfall betroffene Arbeitnehmer diese als ein Angebot versteht, das er nach ausführlicher Beratung als für sich passend wählt – oder eben nicht.

Salopp formuliert umschreibt folgende Zusammenfassung unsere Erfahrungen: „Niemand kennt so etwas, jeder stellt sich etwas anderes darunter vor, jeder zweifelt zunächst; nach vielen Prüfungen, Anfragen und mit viel Hartnäckigkeit geht es dann doch - völlig legitim!“

KONTEXT

Karl-Georg Rütten ist Geschäftsführender Gesellschafter und Gründer von DIVICOR. Der Dipl.-Theologe, Industriekaufmann und Betriebswirt VWA verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Personalwesen, davon 15 Jahre Festanstellung als HR-Manager bei mittelständischen, aber auch konzerngebundenen Unternehmen.

Karl-Georg Rütten ist HR-Generalist mit Schwerpunkt Restrukturierung, bzw. schwierige und komplexe Personalprojekte.

Weitere Tätigkeitsfelder:

- HR-Interim Management
- Restrukturierungsprojekte
- Konzeptionierung und Umsetzung von Entgeltsystemen
- Einzel-Newplacements
- Persönlichkeitsentwicklung
- Vermittlungcoaching.

■ Weitere Informationen:
www.divicor.de

Schaubild (Beispiel):

