

Häufigkeit und Höhe von Abfindungen

Holger Schäfer / Oliver Stettes, 26.10.2026

Rund 12 Prozent der Arbeitnehmer, deren Beschäftigung auf Initiative des Arbeitgebers beendet wurde, erhielten im Jahr 2024 von diesem eine Abfindung. Im Mittel wurden 10.000 Euro gezahlt, wobei Prävalenz und Höhe der Abfindung von Alter und Betriebszugehörigkeit abhängen.

Abfindungen werden häufig als Anreiz eingesetzt, um ein Beschäftigungsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen auflösen zu können. Weil viele Betriebe angesichts der fortdauernden konjunkturellen Schwäche ihren Personalbestand anpassen müssen, gewinnt das Thema an Relevanz. Zuletzt wurde der Vorschlag vorgebracht, Abfindungen steuerlich zu begünstigen, wenn im Anschluss eine neue Beschäftigung aufgenommen wird (Weber, 2026). Dadurch könnte es attraktiver werden, an anderer Stelle weiterzuarbeiten, statt in den vorgezogenen Ruhestand zu gehen. Expandierende Unternehmen kämen leichter an die benötigten Fachkräfte.

SOEP-Auswertung

Um aktuelle empirische Erkenntnisse über die Häufigkeit der Zahlung einer Abfindung im Kontext der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zu gewinnen, werden im Folgenden Befragungsdaten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2024 ausgewertet. Das SOEP ist eine jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung mit zuletzt rund 36.000 Befragten (Goebel et al., 2019).

Im Jahr 2024 gaben dabei insgesamt 3.677 Personen an, seit dem Beginn des Vorjahres aus einer beruflichen Tätigkeit ausgeschieden zu sein. Unter Ausschluss derer, die beurlaubt waren, die Altersgrenze erreichten oder eine Selbstständigkeit aufgaben, verbleiben 1.362 Fälle, in denen Arbeitnehmer selbst kündigten sowie 1.254 Fälle, bei denen die Initiative der Beendigung mutmaßlich vom Arbeitgeber ausging – und zwar in Form von Kündigungen, Betriebsstilllegungen, Auflösungsverträgen – diese stellen die größte Gruppe – oder dem Auslaufen eines befristeten Vertrages. Die folgenden Auswertungen beschränken sich auf diese arbeitgeberseitigen Beendigungen, da bei arbeitnehmerseitigen Kündigungen Abfindungen keine nennenswerte Rolle spielen.

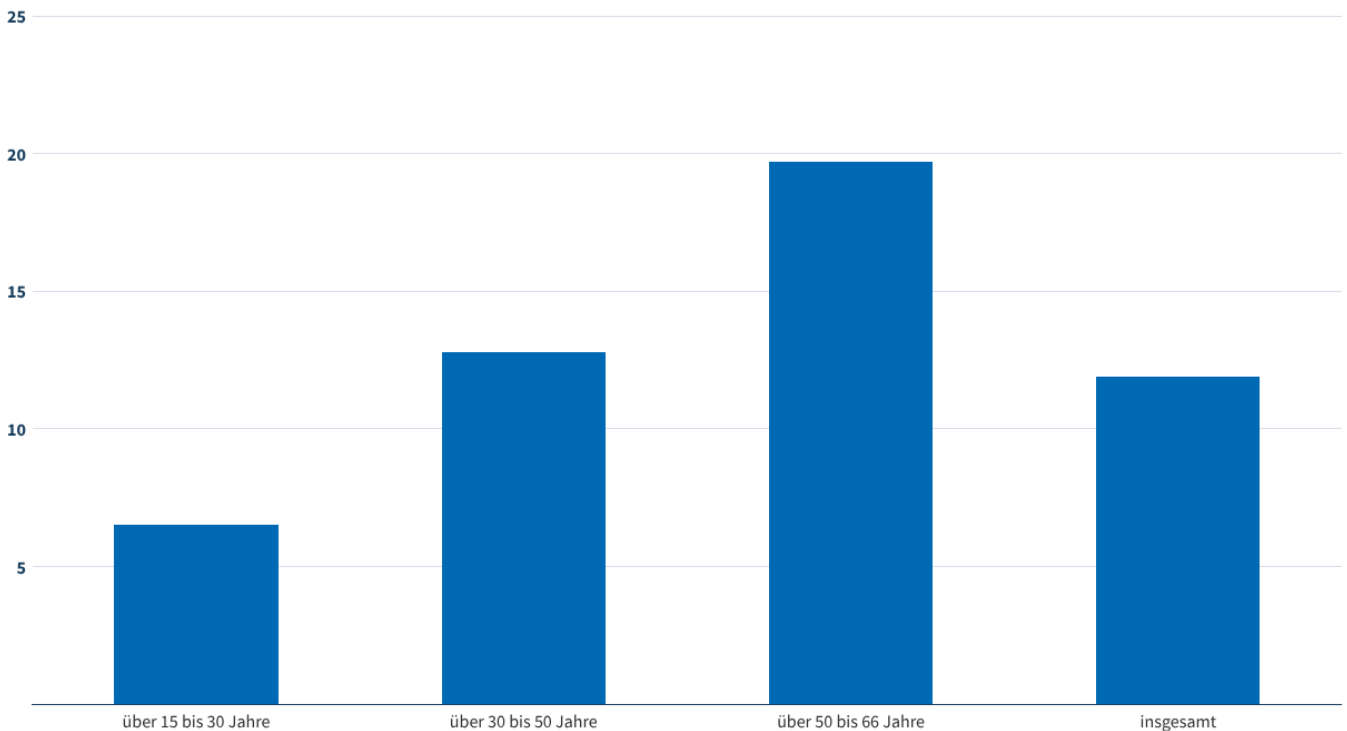
Häufigkeit von Abfindungen

Im Berichtskreis der arbeitgeberseitigen Beendigungen gaben insgesamt knapp 12 Prozent der Befragten an, vom Arbeitgeber eine Abfindung erhalten zu haben. Für das Vorjahr 2023 ergab sich ein Anteil von 10 Prozent. Dabei bleibt allerdings offen, ob der Arbeitgeber von sich aus eine Abfindung anbot oder es sich um das Ergebnis eines gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens handelte. Goerke/Pannenberg (2010) ermitteln mit dem SOEP für den Zeitraum 1993 bis 2006 eine Quote zwischen 13 und 36 Prozent. Grund/Martin (2021) ermitteln ebenfalls auf SOEP-Basis für ein gepooltes Sample aus den Jahren 2002, 2007 und 2012 eine Quote von 16 Prozent.

Ob eine Abfindung gezahlt wird oder nicht, hängt in starkem Maße vom Alter des Arbeitnehmers ab. Unter

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber eine Abfindung erhalten haben

Anteil an allen Arbeitnehmern, deren Beschäftigung beendet wurde in Prozent, 2024



Nur Beendigungen auf Initiative des Arbeitgebers (Kündigung, Auflösungsvertrag, Betriebsstillegung, Ende der Befristung).
Quelle: SOEP v41, Institut der deutschen Wirtschaft

den jüngeren Arbeitnehmern lag die Quote 2024 deutlich niedriger als bei den älteren (Grafik). Insofern würde eine Steuerbegünstigung mit dem Ziel, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern, die richtige Gruppe adressieren. Von allen Arbeitnehmern, die eine Abfindung erhalten haben, stellen Ältere über 50 Jahre rund 42 Prozent, Jüngere bis 30 Jahre kommen auf 19 Prozent.

Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer sind stark positiv korreliert. Insofern überrascht es wenig, dass abgefundene Arbeitnehmer mit 8,4 Jahren auf einen längeren Verbleib im Betrieb zurückblicken konnten als Arbeitnehmer, die ohne Abfindung den Betrieb verließen. Diese waren durchschnittlich nur 4,1 Jahre im Betrieb.

Höhe

Im arithmetischen Mittel beträgt die Höhe der Abfindung rund 34.000 Euro. Dieser Wert ist allerdings in starkem Maße durch einige wenige sehr hohe Werte determiniert. Der Median, der von Extremwerten weniger stark beeinflusst ist, beträgt lediglich 10.000 Euro. Die Hälfte der Fälle liegt zwischen 3.300 und 22.000

Euro. Der mittlere Wert pro Jahr der Betriebszugehörigkeit liegt bei rund 1.700 Euro. Ältere erhalten nicht nur häufiger eine Abfindung als jüngere Arbeitnehmer, sondern ihre Abfindungen sind auch höher – nicht zuletzt, weil sie in der Regel länger im Betrieb beschäftigt waren. Befragte über 50 bis 66 Jahre erhielten im Mittel 13.000 Euro, Befragte bis 30 Jahre hingegen nur 3.000 Euro.

Berufliche Perspektiven

Das Ziel einer steuerlichen Begünstigung von Abfindungen ist, dass die Betroffenen schneller eine neue Beschäftigung aufnehmen. Sofern diese aber bereits vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens einen neuen Arbeitgeber gefunden hatten, würde eine Förderung zu Mitnahmeeffekten führen. Deren Ausmaß kann anhand der SOEP-Daten annähern, denn es wird danach gefragt, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits eine neue Stelle in Aussicht hatte. Im Jahr 2024 bejahten dies 19 Prozent der Befragten mit einer Abfindung, weitere 18 Prozent gaben an, sogar bereits einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen zu haben. Viele hatten also schon eine konkrete Anschlussperspektive,

weitere 49 Prozent gaben an, noch keine Stelle gefunden zu haben. Unter diesen können weitere Personen vermutet werden, die auch ohne Steuerbegünstigung eine neue Beschäftigung anstreben. 13 Prozent gaben an, keine neue Stelle gesucht zu haben. Ob potenzielle Mitnahmeeffekte als Argument gegen eine steuerliche Begünstigung von Abfindungen den Ausschlag geben, hängt vor allem davon ab, in welchem Umfang es künftig gelingen könnte, Beschäftigte zu einer schnelleren Arbeitsuche zu motivieren.

Einbindung in ein Reformpaket erforderlich

Vor dem Hintergrund der sich häufenden Anzahl von Ankündigungen hiesiger Unternehmen, Arbeitsplätze sozialverträglich abbauen zu wollen, ist in den kommenden Jahren ein Anstieg der Fälle, in denen die Trennungen mit Abfindungen verbunden sind, auf ein deutlich größeres Ausmaß durchaus vorstellbar. Ebenso ist denkbar, dass die Abfindungsvolumina zunehmen, vor allem wenn sich die Unternehmen im größeren Umfang von Beschäftigten mit einer längeren Betriebszugehörigkeit oder aus höheren Verdienstgruppen trennen.

In einem solchen Fall könnten steuerbegünstigte Abfindungen eine höhere Arbeitsmarktmobilität nach sich ziehen, wodurch potenzielle Mitnahmeeffekte weniger gewichtig würden. Eine Steuerbegünstigung sollte dabei in ein Reformpaket eingebunden sein, in dem der erhoffte Anreizeffekt auf die Gruppe älterer Beschäftigter und damit auf diejenigen mit den potenziell größten Abfindungszahlungen ausstrahlen kann. Zu einem solchen Paket gehört zum Beispiel die Vereinheitlichung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld auf zwölf Monate ebenso wie die Einschränkung der Möglichkeiten für einen vorzeitigen Renteneintritt.

In diesem Sinne ist eine steuerliche Begünstigung von Abfindungen ein Signal, dass die berufliche Mobilität in einer sich stark wandelnden Arbeitswelt mit einem potenziell schrumpfenden Arbeitsangebot zunehmen muss, Einstellungshürden für die Unternehmen abgesenkt werden müssen und hierfür institutionelle Reformen erforderlich sind. Sie könnte neben der Ausweitung der Befristungsdauer bei sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen einen Einstieg in die

Diskussion über eine stärkere Effizienzorientierung im Kündigungsschutz einläuten.

Literatur

Goerke, Lazlo / Pannenberg, Markus, 2010, An economic analysis of dismissal legislation: Determinants of severance pay in West Germany, in: International Review of Law and Economics, Vol. 30, 1, S. 71-85

Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239 (2), S. 345-360

Grund, Christian / Martin, Johannes, 2021, The role of works councils in severance payments for dismissed employees, in: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 32, 4, S. 871–892

Weber, Enzo, 2026, Abfindungen für neue Jobs, <https://makronom.de/abfindungen-fuer-neue-jobs-51428> [3.8.2026]