



westend Law

Dr. Joachim Reiff

Der Aufhebungsvertrag

Alles was Sie über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses wissen müssen!

10
Fragen und
Antworten





Der Aufhebungsvertrag

Antworten auf die zehn wichtigsten Fragen zur einvernehmlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Frage 1: Welche Vorteile bietet der Aufhebungsvertrag?	3
Frage 2: Was sollte in dem Aufhebungsvertrag geregelt werden?	4
Frage 3: Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?	4
Frage 4: Kann der Aufhebungsvertrag widerrufen oder angefochten werden?	4
Frage 5: Wie berechnet sich die Höhe einer Abfindung?	5
Frage 6: Gibt es besondere Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers?	5
Frage 7: Welche Meldepflichten hat der Arbeitnehmer?	6
Frage 8: Droht eine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages?	6
Frage 9: Ist eine Abfindung steuer- und sozialversicherungsfrei?	6
Frage 10: Was passiert bei Insolvenz des Arbeitgebers vor Auszahlung der Abfindung?	7



Einleitung

Ein Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich. Wird die Unterzeichnung mit einer Abfindung „versüßt“, kann der „goldene Handschlag“ trotz Arbeitsplatzverlust auch für einen Arbeitnehmer sehr lukrativ sein. Durch den Aufhebungsvertrag können eine Kündigung, die mit ihr einhergehenden rechtlichen Unwägbarkeiten sowie ein langwieriger und teurer Rechtsstreit vermieden werden. Dies gilt natürlich nur, wenn bei Abschluss des Aufhebungsvertrages die typischen Streitpunkte detailliert und abschließend geregelt werden.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen sich im Hinblick auf das rechtssichere und fehlerfreie Vorgehen regelmäßig die gleichen Fragen. Im Folgenden sollen die typischsten Fragen rund um den Aufhebungsvertrag beantwortet werden.

Dieser Ratgeber ergänzt und vertieft den Überblick „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise – 20 Fragen und Antworten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsschutzverfahren“, der im Downloadbereich unter <http://www.westendlaw.de> abgerufen werden kann.

I. Welche Vorteile bietet der Aufhebungsvertrag?

Die Vorteile eines Aufhebungsvertrages sind vielschichtig: Für einen Arbeitgeber ist in rechtlicher Hinsicht vorteilhaft, dass eine detaillierte Darle-

gung des Kündigungsgrundes nicht notwendig ist. Ferner muss bei einem Aufhebungsvertrag weder der allgemeine Kündigungsschutz (nach dem Kündigungsschutzgesetz) noch der besondere Kündigungsschutz (den z.B. Schwerbehinderte, Schwangere oder Arbeitnehmer in Elternzeit genießen) beachtet werden. Hinzukommt, dass die einschlägige Kündigungsfrist nicht eingehalten werden muss und das Arbeitsverhältnis daher auch vorzeitig beendet werden kann. Auch muss der Betriebsrat vor Abschluss nicht angehört oder einbezogen werden, da er kein diesbezügliches Mitbestimmungsrecht hat. Schlussendlich kann durch Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages ein Kündigungsschutzprozess vermieden werden, in dessen Verlauf den Arbeitgeber sehr strenge Darlegungs- und Beweispflichten treffen.

Bei einem Personalabbau hat der Abschluss von Aufhebungsverträgen zudem den psychologischen Vorteil, dass auf die Belegschaft demotivierend wirkende Kündigungen vermieden werden können.

Für einen Arbeitnehmer hingegen ist ein Aufhebungsvertrag gerade dann vorteilhaft, wenn er unmittelbar nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine neue Beschäftigung aufnehmen kann. In einem solchen Fall könnte durch den Aufhebungsvertrag Flexibilität gewonnen werden, indem die Kündigungsfrist verkürzt wird. Aber Achtung: Dies macht nur Sinn, wenn eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung tatsächlich gewährleistet ist. Anderenfalls drohen Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld (siehe hierzu Frage 8).

Ein Aufhebungsvertrag vermeidet für den Arbeitnehmer ferner „den Makel der Kündigung“ und einen nervenaufreibenden Kündigungsschutzprozess mit



ungewisser Dauer und unkalkulierbarem Ausgang.

2. Was sollte in dem Aufhebungsvertrag geregelt werden?

Vorteil und Ziel eines Aufhebungsvertrages ist die Schaffung von Rechtssicherheit und -klarheit. Durch den Aufhebungsvertrag sollen weitere (gerichtliche) Streitigkeiten über die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden. Es ist daher ratsam, „so viel wie möglich“ in dem Aufhebungsvertrag zu regeln.

Achtung: Hier kann vor allem dann sehr viel falsch gemacht werden, wenn etwa regelungsbedürftige Aspekte gar nicht, falsch oder undeutlich aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn von einer Vertragspartei die Konsequenzen einer Regelung nicht richtig eingeordnet werden. Es empfiehlt sich daher vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages stets den Rat eines Fachanwaltes für Arbeitsrecht einzuholen. Die klassischen Regelungsgegenstände eines Aufhebungsvertrages sind:

- Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses
- Abfindung (z.B. Höhe, Zahlungszeitpunkt, Vererblichkeit des Abfindungsanspruches)
- bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers
- Urlaubsnahme oder Abgeltung restlicher Urlaubsansprüche
- Offene Zahlungsansprüche, wie z.B. Überstundenausgleich, Tantiemen, Gratifikationen, Weih-

nachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld

- Nutzung von Firmeneigentum, wie z.B. Dienstwagen, Handy, Laptop bis zum Beendigungszeitpunkt
- Zeugnis (insbes. Zeugnisnote oder gesamter Zeugnistext)
- Aufhebung eines (nachvertraglichen) Wettbewerbsverbotes
- Hinweis auf Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit
- Ausgleichsklausel (Erledigung sämtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit kompletter Erfüllung des Aufhebungsvertrages)

3. Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?

Da der Aufhebungsvertrag zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, bedarf er – wie auch die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – der Schriftform. Der Vertrag muss also von beiden Parteien handschriftlich unterzeichnet sein. Nur in sehr seltenen Fällen gilt das Schriftformerfordernis nicht.

4. Kann der Aufhebungsvertrag widerrufen oder angefochten werden?

Ein Widerrufsrecht, z.B. binnen zwei Wochen, gibt es nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht. Etwas anderes gilt nur, wenn ein solches Recht in dem Aufhebungsvertrag vereinbart wurde.

Demgegenüber ist die Möglichkeit Anfechtung des



Aufhebungsvertrages eröffnet. Eine Anfechtung hat die rückwirkende Unwirksamkeit des Vertrages zur Folge, wenn sie erfolgreich ist. Denkbar ist bspw. eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung: Wurde dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einer Kündigung gedroht, und hat der Arbeitnehmer infolge dieser Drohung den Aufhebungsvertrag unterzeichnet, kommt eine Anfechtung in Betracht. Voraussetzung einer erfolgreichen Anfechtung ist allerdings, dass ein Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben die Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Dies ist immer dann der Fall, wenn die angedrohte Kündigung nicht geeignet wäre, das Arbeitsverhältnis zu beenden, weil z.B. bei angedrohter betriebsbedingter Kündigung der Beschäftigungsbedarf tatsächlich nicht weggefallen ist. Bei angedrohter verhaltensbedingter Kündigung wäre dies der Fall, wenn eine erforderliche Abmahnung noch gar nicht ausgesprochen oder im Falle einer angedrohten Verdachtskündigung die Anhörung des Arbeitnehmers noch nicht durchgeführt wurde.

Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Aufhebungsvertrag sofort oder überhaupt zu unterzeichnen. Auch hier gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit.

5. Wie berechnet sich die Höhe einer Abfindung?

Zunächst einmal sei klargestellt, dass es grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Abfindung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt. Einen gesetzlichen Anspruch sieht unter bestimmten Voraussetzungen nur das Kündigungsschutzgesetz bei betriebsbedingten Kündigungen vor.

Daher gibt es keine feste Formel zur Berechnung einer Abfindung. Zwar wird bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in der Regel von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr ausgegangen - letztlich ist die Höhe der Abfindung aber reine Verhandlungssache. Die Umstände des Einzelfalles sind maßgebend für die Abfindungshöhe. Je aussichtsreicher die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ist, desto „tiefer muss der Arbeitgeber in die Tasche greifen“, wenn er an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festhalten möchte. Sind die Erfolgsaussichten auf beiden Seiten hingegen schwer zu prognostizieren, kann der Arbeitgeber die Forderung des Arbeitnehmers „drücken“. Auf Seiten des Arbeitnehmers ist zu berücksichtigen, dass die Abfindung unter Umständen die finanziellen Nachteile einer Sperrzeit und einer längeren Arbeitslosigkeit kompensieren muss.

6. Gibt es besondere Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers?

Jeder Vertragspartner hat sich um die Wahrung seiner Interessen zu kümmern. Allerdings können sich bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Einzelfall Aufklärungspflichten des Arbeitgebers ergeben. Ein Arbeitgeber kann daher verpflichtet sein, den Arbeitnehmer auf drohende Versorgungsschäden (weil z.B. durch vorzeitige Beendigung keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft entsteht) oder Nachteile beim anschließenden Bezug von Arbeitslosengeld hinzuweisen. Gesteigerte Aufklärungspflichten treffen den Arbeitgeber, wenn der Abschluss des Aufhebungsvertrages ausschließlich auf seine Initiative und in seinem Interesse zustande kommt.

7. Welche Meldepflichten hat der Arbeitnehmer?

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und dem Beendigungszeitpunkt weniger als drei Monate, hat die Meldung des Arbeitnehmers innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Ein Verstoß gegen diese Meldepflicht hat nachteilige Folgen im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld.

8. Droht eine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages?

Grundsätzlich löst die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld aus. Der Arbeitnehmer bekommt für einen Zeitraum von 12 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Arbeitslosengeld. Gleichzeitig reduziert diese Sperrzeit den Bezugszeitraum des Arbeitslosengeldes um jene 12 Wochen.

Während der Sperrzeit kann kein Krankengeld beansprucht werden. In der Rentenversicherung wird der Zeitraum der Sperrzeit nicht als Anrechnungszeit berücksichtigt.

Ersetzt der Aufhebungsvertrag eine sozial gerecht-

fertigte Kündigung, indem er sie vorweg nimmt und erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr; sieht die Agentur für Arbeit von der Verhängung einer Sperrzeit ab. Betroffene Arbeitnehmer sollten dies aber vor Abschluss des Aufhebungsvertrages unbedingt mit ihrer zuständigen Agentur für Arbeit abklären, um jegliches Sperrzeitrisiko zu vermeiden.

Wird im Rahmen des Aufhebungsvertrages die Kündigungsfrist einvernehmlich gekürzt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der ursprünglich geltenden Kündigungsfrist. Gleichzeitig wird eine Abfindung mit dem Arbeitslosengeld verrechnet. Es ist daher davon abzuraten, eine Verkürzung der geltenden Kündigungsfrist zu vereinbaren, solange keine unmittelbare Anschlussbeschäftigung gefunden ist.

9. Ist eine Abfindung steuer- und sozialversicherungsfrei?

Freibeträge für Abfindungen gibt es nicht mehr. Abfindungen sind daher voll zu versteuern. Der Arbeitnehmer kann allerdings die Fünftel-Regelung nutzen, wonach die Finanzverwaltung die Abfindungssumme fiktiv auf mehrere Jahre verteilt. Durch diesen Effekt kann die Progressionswirkung einer hohen Einmalzahlung gemildert werden. Einzelheiten hierzu sollten mit einem Steuerberater geklärt werden.

Vorteilhaft ist hingegen sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer, dass für Abfindungszahlungen keine Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung zu leisten sind.

10. Was passiert bei Insolvenz des Arbeitgebers vor Auszahlung der Abfindung?

Eine Insolvenzeröffnung ist für den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer eine unerfreuliche Angelegenheit. Problematisch wird es für den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nach Abschluss des Aufhebungsvertrages und vor Auszahlung der Abfindung den Insolvenzantrag stellt. In einem solchen Fall ist der Abfindungsanspruch lediglich eine einfache und nicht bevorzugte Insolvenzforderung. Der Arbeitnehmer hat den Abfindungsanspruch zur Insolvenztabelle anzumelden und kann nur noch auf eine „gute Quote“ hoffen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Aufhebungsvereinbarung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen wird. In diesem Fall ist der Abfindungsanspruch vorweg zu befriedigen.

Ist die Abfindung kurz vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens ausgezahlt worden, besteht die Gefahr, dass der Insolvenzverwalter diese Zahlung anfechtet. Im Falle einer wirksamen Anfechtung ist die Abfindung zurück zu gewähren.

Bei der Ausarbeitung eines Aufhebungsvertrages sollte daher Sorgfalt eines der obersten Gebote sein. Aufgrund der zahlreichen Fehlerquellen und den Konsequenzen eines Aufhebungsvertrages empfiehlt es sich sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Anfang an den Rat eines spezialisierten Rechtsanwaltes einzuholen.



westend Law

Autor:

Dr. Joachim Reiff
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 69 9150999-0

Fax +49 69 9150999-99

info@westendlaw.de

<http://www.westendlaw.de>



Weitere kostenlose Ebooks zum Arbeitsrecht:

- Der Aufhebungsvertrag – alles was Sie über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses wissen müssen
- Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise – die 20 häufigsten Fragen und Antworten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsverfahren
- Die Abberufung und Kündigung des GmbH-Geschäftsführers - Das Wichtigste für Gesellschafter und Geschäftsführer
- Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrages
- Die verhaltensbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur verhaltensbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Die personenbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur personenbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Mutterschutz und Elternzeit – Das Wichtigste zum Mutterschutz und zur Elternzeit während des Arbeitsverhältnisses
- Instrumente des Arbeitgebers in der Krise – 10 arbeitsrechtliche Handlungsoptionen und ihre wirk-same Umsetzung

unter <http://www.westendlaw.de/publikationen>