

Der Aufhebungsvertrag

Man kann ein Arbeitsverhältnis nicht nur durch Kündigung, sondern auch durch einen Aufhebungsvertrag – praktisch das Gegenstück zum Arbeitsvertrag - beenden. Der Aufhebungsvertrag ist also eine zweiseitige Regelung.

Unproblematisch sind solche Aufhebungsverträge, wenn der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz hat. In dem Fall geht meist der Wunsch nach Schließung dieses Vertrages vom Arbeitnehmer aus. Er hat einen neuen Arbeitgeber in Aussicht und will möglichst kurzfristig das bisherige Arbeitsverhältnis beenden.

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf einen Aufhebungsvertrag; weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber müssen ihn akzeptieren.

Im Regelfall gibt es drei Gründe für einen Aufhebungsvertrag:

- Der Arbeitnehmer hat eine neue Stelle und möchte vorzeitig beim neuen Arbeitgeber anfangen.
- Der Arbeitgeber möchte betriebsbedingt einer Reihe von Arbeitnehmern kündigen und sich nicht in Kündigungsschutzprozesse verwickeln lassen.
- Dem Arbeitnehmer wird eine schwere Verfehlung vorgeworfen.

Eine unkorrekte Spesenabrechnung stellt im Regelfall einen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung dar, ohne dass es einer Abmahnung bedürfte. Solche Eigentumsdelikte sind für den Arbeitgeber oft Anlass, mit dem Arbeitnehmer über einen Aufhebungsvertrag zu reden.

Besondere Vorsicht muss der Arbeitnehmer walten lassen, wenn der Arbeitgeber den Wunsch nach einem Aufhebungsvertrag hat und kein neues Arbeitsverhältnis in Sicht ist.

Wichtige Punkte:

- Wer als Vertragspartner Zeitdruck macht, hat im Regelfall etwas zu verbergen. Besondere Vorsicht ist daher angebracht, wenn der Arbeitgeber äußert, die Konditionen würden nur in dem Moment angeboten und man müsse den Vertrag sofort unterschreiben; wenn man eine Woche Überlegungszeit haben wolle, gebe es diese günstigen Konditionen nicht mehr, sondern schlechtere.

Ratschlag:

Finger weg von einem solchen Angebot! Die andere Seite will im Regelfall nur vermeiden, dass der Arbeitnehmer die Schwachpunkte dieses Angebotes erkennt. Die Regeln über das Haustürgeschäft gelten bei Arbeitsverträgen nicht. Wer an der Haustür einen Vertrag unterschreibt, hat 14 Tage Zeit, seine Unterschrift zu widerrufen. Wer ins Personalbüro gerufen wird, wo man ihm eröffnet, man habe eigentlich einen Kündigungsgrund und sei so freundlich, das Ganze mit einem Aufhebungsvertrag zu beenden, aber man müsse sofort unterschreiben, ist an diese Unterschrift gebunden und kann sie nicht widerrufen (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 27. November 2003 – 2 AZR 177/03 - DJV-Datenbank Juri Nr. 11545).

Wird in Folge der Ankündigung einer Kündigung der Aufhebungsvertrag unterschrieben, so kann die Unterschrift allenfalls wegen Drohung angefochten werden. Eine Drohung liegt vor, wenn ein rechtswidriger Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt wird, da in der konkreten Situation eine Kündigung durch den Arbeitgeber nicht ernsthaft in Erwägung gezogen werden durfte (BAG – 2 AZR 412/91 vom 16. Januar 1992 – DJV-Datenbank Juri Nr. 2171). Die Hürde liegt für den Arbeitnehmer allerdings ziemlich hoch. Es reicht nämlich nicht, wenn der Arbeitnehmer darlegt, dass er einen möglichen Kündigungsschutzprozess gewonnen hätte. Es wird nämlich lediglich untersucht, ob ein verständiger Arbeitgeber in dieser Situation eine Kündigung hätte erwägen dürfen.

Es bleibt also dabei, dass man gut daran tut, keine voreiligen Unterschriften zu leisten.

- Lassen Sie sich vom Arbeitgeber auch nie zu einer Eigenkündigung überreden – auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber Ihnen in Aussicht stellt, dass man über die Modalitäten des Ausscheidens verhandeln könne, sobald er Ihre Kündigung habe. Im Regelfall endet das nämlich damit, dass der Arbeitgeber nicht mehr verhandeln will (und auch nicht muss), sobald er Ihre Kündigung in Händen hat.
- Der Aufhebungsvertrag bedarf - ebenso wie die Kündigung - zu seiner Wirksamkeit der beiderseitigen Unterschrift; die so genannte Schriftform. Es reicht nicht, wenn wechselseitig E-Mails ausgetauscht werden (§ 623 BGB).
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt bei Aufhebungsverträgen nicht.
- Der Arbeitnehmer ist berechtigt, ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens zu diesem Gespräch über den Aufhebungsvertrag hinzuzuziehen. Dieser Anspruch besteht dann, wenn es um die Beurteilung der Leistungen und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Betrieb geht (§ 82 Abs. 2 BetrVG). Auch bei einem Aufhebungsgespräch geht es im Regelfall um diese Themen, denn der Arbeitnehmer hat einen An-

spruch darauf zu wissen, wie seine bisherigen Leistungen beurteilt werden und warum es für ihn keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mehr im Betrieb geben soll (BAG 1 ABR 53/03 vom 16. November 2004; DJV-Datenbank Juri Nr. 11565).

Wichtige Inhalte des Aufhebungsvertrages

- Das Arbeitsverhältnis endet zu dem Termin, zu dem es auch durch Kündigung hätte aufgelöst werden können. Endet es vor diesem Datum, gibt es häufig Probleme mit der Agentur für Arbeit.
- Die Vergütung wird bis zum Vertragsende gezahlt. Dies gilt ebenso für anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld.
- Der Arbeitnehmer wird freigestellt (dies entspricht meist dem Wunsch des Arbeitgebers). In diesem Fall ist es wichtig, dass man unwiderruflich freigestellt wird. Ansonsten kann es passieren, dass man bei Personalengpässen wieder zur Arbeit eingeteilt wird. Aber Achtung: Eine einvernehmliche, unwiderrufliche Freistellung löst nach einer kritisierten Verwaltungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit ihrerseits eine Sperrzeit aus. Entweder wird die unwiderrufliche Freistellung angeordnet oder sie wird einvernehmlich nur widerruflich vereinbart.
- Die noch zustehenden Urlaubstage werden durch Geld ausgeglichen. Viele Arbeitgeber sind nur bereit, die unwiderrufliche Freistellung zu gewähren, wenn gleichzeitig der Urlaub in natura genommen wird – das heißt also, in der Freistellungsphase.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, umgehend ein wohlwollendes Zeugnis (mit der Note sehr gut) zu erstellen.
- Vorsicht bei einer so genannten Ausgleichsklausel, wie z.B. „damit sind alle Ansprüche abgegolten“. Eine solche Klausel kann erst unterschrieben werden, wenn wirklich alle Ansprüche erfüllt worden sind – auch beispielsweise ein Ausgleich von noch offenen Spesenrechnungen oder Überstunden erfolgt ist.

Abfindungen

- Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung – mit einer einzigen Ausnahme: Wer den Kündigungsschutzprozess gewinnt, kann den Antrag beim Arbeitsgericht stellen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, da ihm die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, und dann die gesetzliche Abfindung verlangen.

Die Abfindungshöhe hängt ab von der Dauer der Beschäftigung, dem Lebensalter, den Unterhaltsverpflichtungen oder ggf. dem Verlust der Betriebsrente.

Als Untergrenze für die Höhe der Abfindung gilt die Zahlung von 0,5 Bruttogehältern pro Beschäftigungsjahr. Dieser Faktor ist im Kündigungsschutzgesetz enthalten und muss vom Arbeitgeber gezahlt werden, wenn er eine Kündigung ausspricht und einen Kündigungsprozess vermeiden will. In diesem Fall schickt er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung

auch das Angebot zur Zahlung einer Abfindung, die mit 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr berechnet wird. Angefangene Beschäftigungsjahre, die mehr als sechs Monate ausmachen, werden auf ein volles Jahr aufgerundet (§ 1 a KSchG).

Manche Arbeitgeber versuchen, den Arbeitnehmer zum Ausscheiden vor Ablauf der Kündigungsfrist zu bewegen mit dem Hinweis, die Abfindung falle dann auch höher aus. Im Regelfall lautet der Grundsatz: Die Abfindung kann gar nicht so hoch ausfallen, als dass die Nachteile bei der Agentur für Arbeit ausgeglichen würden. Bevor man eine derartige Regelung akzeptiert, sollte man sich bei der Agentur für Arbeit die finanziellen Nachteile ausrechnen lassen.

Agentur für Arbeit

- Ist das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden (also vor Ablauf der Kündigungsfrist) und wurde die Zahlung einer Abfindung vereinbart, so ruht der Anspruch auf das Arbeitslosengeld bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist geendet hätte - maximal allerdings für ein Jahr.

Man muss also – um in Bildern zu sprechen – „die Abfindung aufessen“. Bei langjährig Beschäftigten und älteren Arbeitnehmern wird allerdings ein Teil der Abfindung nicht angerechnet. Pro fünf Beschäftigungsjahre und pro fünf Lebensjahre jenseits des 35. Lebensjahres werden je fünf Prozent der Abfindung nicht berücksichtigt und mindern entsprechend den Ruhezeitraum.

Hat der 50jährige Arbeitnehmer 20 Jahre in der Firma gearbeitet, bleiben 35 Prozent der Abfindung unberücksichtigt; mindestens wirken sich 25 Prozent der Abfindung nicht negativ aus (§ 143 a Sozialgesetzbuch/ SGB III).

- Die Mitwirkung an einem Aufhebungsvertrag löst im Regelfall die Sperrzeit aus; denn hätte man nicht unterschrieben, wäre man nicht arbeitslos geworden. Manche Arbeitgeber gestalten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und nachfolgenden so genannten Abwicklungsvertrag.

Das Bundessozialgericht hat die rigide Praxis der Agentur für Arbeit im Hinblick auf Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag in mehreren Urteilen für nicht rechtmäßig erklärt. Diese Rechtsprechung hatte zur Folge, dass die Agentur für Arbeit im Oktober 2007 auch ihre interne Verwaltungsanweisung geändert hat.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) löst ein Aufhebungs-Abwicklungsvertrag nicht zwangsläufig einen Sperrzeitatbestand aus: Wenn nämlich der Arbeitnehmer für sein Mitwirken am Vertrag einen wichtigen Grund hatte, so bleibt ihm die zwölfwöchige Sperrzeit erspart. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem Termin endet, zu dem es auch durch betriebsbedingte Kündigung hätte beendet werden können. Im entschiedenen Fall hatte der Kläger angegeben, ihm drohe eine betriebsbedingte Kündigung und er werde per Aufhebungsvertrag eine Abfindung von 0,5 Gehältern pro Beschäftigungsjahr erhalten. Die vom Gericht vorgenommene Untersuchung der Sozialauswahl und der betriebsbedingten Gründe führte zu dem Ergebnis, dass sich der Kläger im Falle einer betriebsbedingten Kündigung gegen diese nicht hätte erfolgreich zur Wehr setzen können. Maßstab für die Rechtfertigung des Mitwirkens am

Aufhebungs-Abwicklungsvertrag ist nämlich nicht die subjektive Sicht des Arbeitnehmers, sondern die objektive Beurteilung der Lage (BSG B 11 a AL 47/05 R vom 12. 7. 2006; DJV-Datenbank Juri Nr. 11631).

Die Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Sperrzeit (Durchführungsanweisung 9.1.2. vom Oktober 2007) beschäftigt sich mit den Urteilen des Bundessozialgerichts und verpflichtet die Mitarbeiter, in folgenden Fällen von einer Sperrzeit abzusehen:

Eine Kündigung wurde durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt, und zwar

- auf betriebliche Gründe gestützt,
- der Aufhebungsvertrag führte zu keinem vorzeitigen Ende des Arbeitsverhältnisses, da die Kündigungsfrist auch nicht länger gewesen wäre und
- die Abfindung beträgt mindestens 0,25 bis maximal 0,5 Brutto-Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr.

In einem Punkt wird die Rechtsprechung erweitert. Es wird nämlich nach der Dienstanweisung nicht überprüft, ob die hypothetische Arbeitgeberkündigung auch rechters gewesen wäre, wenn die Abfindung sich zwischen 0,25 und 0,5 Brutto-Gehältern pro Beschäftigungsjahr bewegt. Wird allerdings eine niedrigere oder höhere Abfindung gezahlt, so müssen die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit prüfen, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig gewesen wäre, ob also ein betriebsbedingter Grund bestanden hätte und die Kündigung auch sozial gerechtfertigt gewesen wäre (soziale Auswahl).

- Hat ein Arbeitnehmer wegen Arbeitsaufgabe eine Sperrzeit erhalten, mindert sich sein Anspruch auf Arbeitslosengeld um ein Viertel (§ 128 SGB III). Wem 18 Monate Arbeitslosengeld zustehen (weil er älter als 55 Jahre ist), hat durch seine Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag seinen Anspruch auf 13,5 Monate Arbeitslosengeld verkürzt.

Die Ansprüche gegen die Agentur für Arbeit werden relativ häufig geändert. Eine vorherige Beratung ist daher in jedem Fall erforderlich.

Finanzamt

Abfindungen sind seit spätestens Ende 2007 nicht mehr steuerfrei. Abfindungen, die wegen des Arbeitsplatzverlustes gezahlt werden, unterliegen der sog. Fünftelungsbesteuerung gemäß § 34 EStG. Die Ermäßigung gegenüber dem persönlichen Steuersatz ist allerdings eher bescheiden.

Betriebsrat

Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung, einen Sozialplan wegen Arbeitsplatzabbau abzuschließen, nicht dadurch umgehen, dass er keine Kündigungen ausspricht, sondern Aufhebungsverträge schließt. Derartige Aufhebungsverträge zählen bei der Frage, ob eine

so genannte Massentlassung vorliegt, mit (BAG 2 AZR 461/98 vom 11. März 1999 – DJV-Datenbank Juri Nr. 11451).

Betriebsrat und Arbeitgeber sind nicht berechtigt, bei einem Sozialplan diejenigen Arbeitnehmer von der Abfindungszahlung auszunehmen, die in Folge eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind, denn der betrieblich veranlasste Aufhebungsvertrag steht einer Kündigung durch den Arbeitgeber gleich. Es verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Arbeitnehmer, welche durch einen solchen Aufhebungsvertrag ausgeschieden sind, keinerlei Ansprüche aus dem Sozialplan erwerben.


Der Sozialplan kann allerdings vorsehen, dass die auf Grund des Aufhebungsvertrages gezahlte Abfindung auf jene Abfindung, welche nach dem Sozialplan geschuldet wird, angerechnet wird (BAG 10 AZR 323/93 – DJV-Datenbank Juri Nr. 9694).

Gewerkschaft

Für einen Sozialplan kann auch gestreikt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass die Tarifvertragsparteien zulässigerweise einen Tarifvertrag mit dem Inhalt abschließen können, der üblicherweise in Sozialplänen zu finden ist (BAG 4 AZR 798/05 vom 6. 12. 2006 - DJV-Datenbank Juri Nr. 11698).

Es ist also ein Nebeneinander von Gewerkschaft und Betriebsrat möglich. Der Betriebsrat ruft im Falle der Nichteinigung mit dem Arbeitgeber die Einigungsstelle an, während die Gewerkschaft zum Streik aufruft.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72 – 11