

Abschluss eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages

(Stand: Dezember 2005)

Kanzlei Dr. Esch & Kollegen, Berlin

Arbeitnehmer geraten oft in die Situation, dass Arbeitgeber „zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen betriebsbedingten Kündigung“ das Arbeitsverhältnis zu beenden gedenken und zu diesem Zwecke dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zur Unterzeichnung vorlegen. Nur allzu oft trifft den Arbeitnehmer dieses Ansinnen des Arbeitgebers vollkommen unvorbereitet. Und obwohl die Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Inhalt eines damit einhergehenden Vertrages von ganz entscheidender Bedeutung für den weiteren beruflichen Werdegang eines jeden Arbeitnehmers sind, unterzeichnet eine Vielzahl der damit konfrontierten Arbeitnehmer ohne fachkundigen Rat den vorgelegten Vertrag.

Auch wenn aufgrund der allzu oft damit verbundenen Demütigungen und Kränkungen die Reaktion nachvollziehbar ist, so gebieten die rechtlichen Folgen eines unterzeichneten Vertrages doch unbedingt die Einholung fachkundigen Rates! Und hier ist nicht nur der Jurist und Arbeitsrechtler, sondern auch der Steuerberater gefragt!

1. Hintergrund

Ein betroffener Arbeitnehmer sollte stets im Hinterkopf haben, dass ein „Vertrag“ grundsätzlich das Ergebnis von Verhandlungen ist. Und seine Position ist gar nicht so schlecht, wie viele Arbeitnehmer glauben. Letztlich kauft jeder Arbeitgeber seinem Angestellten mit einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag (auf die Unterscheidung werden wir noch näher unter „Begrifflichkeiten“ eingehen) eine gerichtliche Auseinandersetzung und deren Kosten sowie das damit verbundene Prozessrisiko ab. Abgesehen davon, dass der Arbeitgeber bei einem Kündigungsschutzprozess auch bei Obsiegen auf den Kosten für eine anwaltliche Vertretung sitzen bleibt (allerdings erstinstanzlich auch nicht die Kosten seines Arbeitnehmers zu übernehmen hat), sind Arbeitsgerichtsprozesse langwierig und der Arbeitgeber muss, wenn letztlich rechtskräftig entschieden wurde, dass die arbeitgeberseitige Kündigung rechtswidrig war, das gesamte Arbeitsentgelt inklusive der Sozialversicherungsbeiträge und sonstiger Leistungen nachentrichten. Oftmals geht es auch um Imageschaden, Durchsetzungskraft und Glaubwürdigkeit.

2. Begrifflichkeiten

Bereits in der Überschrift haben wir zwischen Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag unterschieden. In der Tat ist die Unterscheidung auch von größter Bedeutung.

Bei dem **Aufhebungsvertrag** handelt es sich um einen Vertrag zur Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Der Vertrag selbst ist also die Beendigung, durch Unterzeichnung wird das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis gelöst. Eine Kündigung wird gar nicht ausgesprochen.

Ein **Abwicklungsvertrag** hingegen regelt lediglich die Konsequenzen der Beendigung des bereits gelösten Arbeitsverhältnisses. D.h. er muss eine Kündigung (oder ein anderer Beendigungstatbestand) dem Abschluss des Vertrages vorangegangen sein; der Abwicklungsvertrag als solcher regelt nur die Modalitäten der Beendigung.

Der Inhalt hingegen kann (nahezu) identisch sein.

3. Konsequenzen

Es ist unbedingt zu beachten, dass bei der bloßen Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages, ohne dass es auf den konkreten Inhalt ankäme, die Bundesagentur für Arbeit davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer sich freiwillig eines Arbeitsplatzes begeben hat und verhängen eine bis zu 12 Wochen andauernde **Sperrfrist**, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird.

Hintergrund der Sperrfrist ist, dass es den Arbeitsvertragsparteien verwehrt sein soll, vertragliche Regelungen zu treffen, die zulasten der Allgemeinheit gehen. Dass einem Arbeitnehmer oftmals keine ernst zu nehmende Wahlmöglichkeit verbleibt, spielt hierbei keine Rolle.

Der Eintritt der Sperrfrist ist im Übrigen auch der wichtigste Unterschied zum Abwicklungsvertrag. Da hierdurch das Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar aufgelöst wird, blieb derjenige Arbeitnehmer, der einen Abwicklungsvertrag abgeschlossen hatte, von der Verhängung einer Sperrfrist verschont. Ledig-

lich dann, wenn die Kündigung nur vorangegangen war, gerade um die Verhängung der Sperrfrist zu verhindern, wurde eine solche verhängt.

Dies hat sich jedoch verändert: Das Bundessozialgericht, das für Rechtsstreite um die Zahlung von Arbeitslosengeld zuständig ist, sieht in einem Urteil vom 18.12.2003 bei einem Abwicklungsvertrag ebenfalls eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, an welcher den Arbeitnehmer eine wesentliche Verantwortung für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses treffe. Nun wird also auch beim Abschluss eines Abwicklungsvertrages in der Regel eine Sperrfrist von bis zu 12 Wochen verhängt.

Auch bei Nichteinhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten **Kündigungsfrist** erfolgt keine Zahlung für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Auslauf der geltenden Kündigungsfrist, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Steuerrechtlich hat sowohl die Höhe als auch der Zeitpunkt der Zahlung erhebliche Folgen für die Höhe der anfallenden Steuerlast. Beachten Sie hierbei bitte, dass die steuerrechtliche Beratung von einem Rechtsanwalt oftmals nicht hinreichend beantwortet werden kann.

4. Inhalt

Inhalt eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages kann alles sein, was Inhalt arbeitsvertraglicher Regelungen und Leistungen sein kann beziehungsweise was zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart ist. Man sollte sich insbesondere darüber im Klaren sein, dass der Vertrag abschließend alle Fragen regeln sollte, die zwischen den Parteien im Raume stehen.

Die erste Frage betroffener Arbeitnehmer gilt zu meist der Höhe einer Abfindung. Als Faustregel gilt ein halbes Bruttomonatsentgelt pro Beschäftigungsjahr. Dies ist jedoch lediglich eine Faustregel und von einer Vielzahl von Faktoren beeinflussbar, so z.B. von der finanziellen Situation des Unternehmens, einer möglichen Insolvenz, einer etwaigen Berentung in absehbarer Zeit, der allgemeinen Arbeitsmarktlage, der Kündigungsfrist, einer Sperrfrist und vielen weiteren Faktoren, die alle aufzuzählen aufgrund der Mannigfaltigkeit der Fallgestaltungen unmöglich ist.

Hat der betroffene Arbeitnehmer ein Anschlussarbeitsverhältnis noch nicht gefunden, so ist regelmäßig das Zeugnis von besonderer Wichtigkeit und sollte deshalb eine zentrale Rolle bei den Verhandlungen spielen. Meist empfiehlt es sich, den Wortlaut des Zeugnisses aufzunehmen, mindestens aber die Note des zu erteilenden Zeugnisses in den Vertrag aufzunehmen.

Selbstredend sind alle ausstehenden Entgeltleistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien usw. festzuschreiben. Aber auch alle Gegenstände sind zurückzugeben, etwa Dienstwagen, Diensthandy, Schlüssel, usw.

Schließlich ist auch an die betriebliche Altersversorgung zu denken, so denn eine solche besteht.

Die vorangegangenen Punkte sind jedoch ebenfalls nicht abschließend, sondern stellen nur die häufigsten Punkte eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages dar.

5. Aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Abschließend weisen wir auf eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Mai 2005 hin. Danach dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine Extraprämie zusichern, wenn diese im Falle ihrer Entlassung auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten.

In dem zu entscheidenden Fall hatte ein Unternehmen einer Reihe von Mitarbeitern die Kündigung ausgesprochen. Neben den Leistungen aus dem Sozialplan bot das Unternehmen denjenigen Mitarbeitern, die auf eine Kündigungsschutzklage verzichteten, eine zusätzliche Prämie an. Einer der Mitarbeiter, der erfolglos vor dem zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben hatte, wollte auch in den Genuss der Prämie kommen. Doch das Gericht gab dem Unternehmen Recht, dass die Zahlung verweigert hatte.

Fachliche Beratung vor Abschluss eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages zahlt sich oft aus!

Dr. Esch & Kollegen
Rechtsanwälte und Notar
Konstanzer Str. 55
10707 Berlin

Tel.: (030) 88 00 777-1
Web: www.dr-esch.de

Redaktionell verantwortlich: Dr. Matthias Esch, Rechtsanwalt und Notar, Berlin

Haftungsausschluss und Copyright: Unsere Artikel bieten Ihnen eine Vielzahl von Informationen. Sie stellen jedoch keine anwaltliche Beratung dar und dienen lediglich zu rein informativen Zwecken. Eine Vollständigkeit kann nicht garantiert werden. Irrtümer, Änderungen vorbehalten. Nachdruck und Veröffentlichung nur mit unserem ausdrücklichen Einverständnis.

Inhalt der eigenen Seiten: Die Haftung für die Aktualität, Vollständigkeit oder Qualität ist ausgeschlossen. Alle kostenfreien Angebote sind unverbindlich. Wir behalten es uns vor, jederzeit ohne vorherige Ankündigung das Angebot zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung einzustellen.