

## Die Risiken des Aufhebungsvertrages im Arbeitsrecht

Über dem Bestand des Arbeitsverhältnisses steht der Einzelvertrag, das Betriebsverfassungsgesetz und das Kündigungsschutzgesetz. Es ist aber jederzeit möglich einen Arbeitsvertrag im beiderseitigen Einverständnis zu lösen. Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer hierbei häufig eine Abfindung an, um ihm das Ausscheiden schmackhaft zu machen und auf diese Weise das Risiko eines Kündigungsschutzverfahrens abzuwenden, im Rahmen dessen u.a. die Kündigungsschutzvorschriften und die Wahrung der Rechte des Betriebsrates überprüft würden. Unter Umständen kann der Aufhebungsvertrag durchaus für beide Seiten vorteilhaft sein. Er birgt jedoch auch Risiken, die beachtet werden müssen.

Zunächst einmal ist festzustellen, dass es ein Irrtum ist zu glauben, dass es ein Recht auf Abfindung gibt, wenn ein langjähriges Arbeitsverhältnis endet. Ein solches Recht gibt es per se nicht. Vielmehr basiert die Abfindung, sofern nicht beispielsweise eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein Sozialplan besteht, auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch die Höhe ist nicht festgelegt, sondern muss vielmehr individuell, ggf. unter Mithilfe des Betriebsrates oder eines anderen Interessenvertreters (bspw. des Anwaltes) ausgehandelt werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Abfindung einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes darstellt. In der Praxis liegen Abfindungssummen zwischen einem halben und einem ganzen Monatsgehalt pro vorangegangenen Beschäftigungsjahr bei diesem Arbeitgeber. Dabei kommt es auch auf das Alter des Betroffenen an. Ist dieser unter 40 Jahren alt, so beläuft sich die Abfindungssumme vielfach in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr.

Zunächst ist darauf zu achten, dass der Aufhebungsvertrag schriftlich vereinbart wird. Dabei ist es nicht ausreichend, die Vereinbarung per Telefax oder email zu schließen.

Der Aufhebungsvertrag kann gerade für den Arbeitnehmer Nachteile mit sich bringen. Insbesondere hinsichtlich des eventuell notwendig anschließenden Arbeitslosengeldes ist die Überprüfung einer Aufhebungsvereinbarung notwendig. Nach Ansicht der Rechtsprechung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierauf im Regelfall auch nicht hinweisen.

Wird das Arbeitsverhältnis nämlich zu einem früheren Zeitpunkt beendet, als es unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfristen hätte beendet werden können, so wird ein Teil der Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet. In welcher Höhe eine Anrechnung stattfindet hängt von der Abfindungssumme, dem Alter des Arbeitnehmers und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit ab. Der Anteil beträgt mindestens 25 % und höchstens 60 % des Bruttogehaltes. Längstens ruht der Anspruch für ein Jahr.

Beispielsweise bei einer Beschäftigungsdauer zwischen 10 und 15 Jahren werden bei dem unter 40 Jahre alten Arbeitnehmer 50 %, bei dem unter 45 Jahre alten Arbeitnehmer 45 %, bei dem unter 50 Jahre alten Arbeitnehmer 40 %, bei dem unter 55 Jahre alten Arbeitnehmer 35 %, bei dem unter 60 Jahre alten Arbeitnehmer 30 % und dem über

60 Jahre alten Arbeitnehmer 25 % auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Bei dem beispielsweise weniger als fünf Jahre beschäftigten unter 40 Jahre alten Mitarbeiter werden 60 % angerechnet.

Hat der Arbeitnehmer eine eintretende Arbeitslosigkeit verschuldet, ohne dass besondere Gründe vorliegen, so kann das Arbeitsamt eine bis zu zwölf Wochen andauernde Sperrfrist verhängen, in welcher der Arbeitslose kein Arbeitslosengeld erhalten wird. Darüber hinaus kann die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes um 25 % der Dauer verkürzt werden. Demnach erhält ein Arbeitsloser unter Umständen innerhalb der ersten zwölf Wochen keinerlei Arbeitslosengeld und die Gesamtdauer des Leistungsbezuges wird ebenso um ein Viertel verkürzt, so dass dem Arbeitslosen dann ggf. nur noch die weitaus niedrigere Arbeitslosenhilfe verbleibt.

Der Aufhebungsvertrag wirkt dabei wie eine Arbeitnehmerkündigung. Dabei kommt es nicht darauf an, in welcher Form (Kündigung oder einvernehmliche Vereinbarung) und auf wessen Wunsch oder Veranlassung das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist. Es kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund beendet hat.

Häufig wird daher in einem Aufhebungsvertrag aufgenommen, dass es ohne den Abschluss dieser Aufhebungsvereinbarung ansonsten ohnehin zu einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekommen wäre. Diese Vereinbarung alleine reicht jedoch nicht aus. Das Arbeitsamt prüft die Richtigkeit der Angabe vielmehr nach. Wer also einem Aufhebungsvertrag zustimmt, weil er zu unrecht befürchtet, dass er ansonsten „ohnehin“ gekündigt würde, der muss mit einer Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen bei dem Arbeitslosengeld rechnen. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gar nicht hätte kündigen dürfen oder können.

Auch in steuerlicher Hinsicht ist es ratsam, die Höhe der Abfindung zu überprüfen. Steuerfrei sind Abfindungen grundsätzlich bis zu einer Höhe von 8.181,00 Euro. Ist die Abfindungssumme höher, so kommt es wiederum auf die Beschäftigungsdauer und das Lebensalter des Betroffenen an. Der über 50 Jahre alte Arbeitnehmer, der mindestens 15 Jahre in dem Unternehmen tätig war, hat einen Steuerfreibetrag von bis zu 10.226,00 Euro. Bis zu 12.271,00 Euro beträgt der Steuerfreibetrag eines seit über 20 Jahren beschäftigten Mitarbeiters, der über 55 Jahre alt ist. Die über die Freibeträge hinausgehenden Abfindungsteile sind zu versteuern, werden aber einem ermäßigten Steuersatz unterworfen und können unter Umständen auf entsprechenden Antrag hin auf fünf Jahre steuerlich verteilt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Steuerfreibeträge nur dann berücksichtigt werden, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers oder aber gerichtlich ausgesprochen wurde.

Vom dem Aufhebungsvertrag ist der Abwicklungsvertrag zu unterscheiden. Dieser kann nach einer Kündigung abgeschlossen werden. Durch ihn sollen lediglich noch offene Fragen, wie etwa die Frage nach einer Freistellung von der Arbeit, Urlaubsabgeltung etc. geklärt werden.

Der Verfasser dieses Artikels, Rechtsanwalt Christian F. Jaensch, ist Partner der Sozietät Dierolf Rechtsanwälte, Bad Homburg-Ober Eschbach.

## DIEROLF RECHTSANWÄLTE

**Axel Dierolf**  
Rechtsanwalt

**Christian F. Jaensch**  
Rechtsanwalt

Ober Eschbacher Strasse 91  
61352 Bad Homburg  
Postfach 1327  
61283 Bad Homburg

Tel.: 06172 - 1713 - 0  
Fax: 06172 - 1713 - 13

eMail: [Kanzlei@Dierolf.org](mailto:Kanzlei@Dierolf.org)  
[www.Dierolf.org](http://www.Dierolf.org)