

Hinweise zum Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag

Abgrenzung Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag

Arbeitsförderungsrechtliche Folgen

Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung gem. § 123 BGB

Anspruchsübergang nach § 115 SGB X auf die Leistungsträger der Sozialversicherung

Abgrenzung Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag

Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass ein Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis selbst beendet, während der Abwicklungsvertrag nur die Einzelheiten einer Vertragsauflösung regelt, die durch eine zeitlich vorgeschaltete Kündigung des Arbeitgebers oder durch einen anderen Beendigungsgrund bevorsteht. Der Abwicklungsvertrag unterliegt grundsätzlich keinen Formanforderungen durch das Gesetz. Abwicklungsverträge können mündlich oder per E-Mail abgeschlossen werden. Enthält der Abwicklungsvertrag keine Beendigungsvereinbarung, sondern eine Klageverichtsvereinbarung nach § 397 BGB, gilt ausnahmsweise nach Auffassung des BAG das Formerfordernis des § 623 BGB (BAG 19.04.2007 AP 9 zu § 623BGB).

Beim Aufhebungsvertrag besteht dagegen generell Schriftformerfordernis nach § 623 BGB, somit Originalunterschrift beide Parteien erforderlich.

Der Abwicklungsvertrag ist für den Arbeitnehmer besonders vorteilhaft, da er in der Regel keine Sanktionen der Agentur für Arbeit fürchten muss. Die Agentur für Arbeit verhängt keine zwölfwöchige Sperrzeit gemäß § 159 III SGB III. Hintergrund ist, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat, da das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wurde, so dass die in § 159 SGB III angedrohte Sperrzeit nicht angeordnet wird. Voraussetzung ist jedoch, dass die Kündigungsfrist ordnungsgemäß eingehalten wurde.

Beendigungszeitpunkt

Um nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer zu vermeiden ist anzuraten, dass zumindest die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten wird, also der Beendigungszeitpunkt auf einen Zeitpunkt verlegt wird, zu dem die normale Kündigungsfrist ablaufen würde.

Beendigungsgrund

Ebenfalls im Hinblick auf eine mögliche Sperrzeit nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte aufgenommen werden, warum das Arbeitsverhältnis

beendet wurde. Ist geregelt, dass ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages es zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber gekommen wäre, kann evtl. die ansonsten automatische Sperrzeit umgangen werden.

Vergütungsansprüche:

Sollten noch Vergütungsansprüche streitig sein (z.B. für Überstunden) dann sollte dies in der Vereinbarung geregelt werden, um späteren Streit zu vermeiden.

Gleiches gilt für evtl. Erstattung von Ausbildungskosten oder Rückzahlungen von Arbeitgeberdarlehen.

Weiter kann vereinbart werden, dass im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer zu einem früheren als den vereinbarten Beendigungszeitpunkt, der Arbeitnehmer für jeden Tag, den er früher das Arbeitsverhältnis beendet einen zusätzlichen Betrag zum Abfindungsbetrag erhält. Neben dem Bruttolohn hat der Arbeitgeber zusätzlich noch ca. 20 % Sozialversicherungsabgaben zu zahlen. Bei einer vorzeitigen Beendigung spart sich der Arbeitgeber mindestens die Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit bis zur regulären Beendigung. Der Arbeitnehmer wiederum hat ein Interesse daran, schnellstens eine neue Arbeit zu finden, da er bei dieser Regelung zusätzlich zur Abfindung noch einen weiteren Betrag erhält.

Freistellung, Urlaub

In der Vereinbarung sollten auch Regelungen über eine Freistellung getroffen werden. Es gibt die unwiderrufliche, aber auch eine widerrufliche Freistellung. Bei einer unwiderruflichen Freistellung könnte der Arbeitnehmer zwischenzeitlich weiteren Verdienst erzielen, ohne Anrechnung auf den Lohnanspruch, wenn dies nicht ausdrücklich anders geregelt wird.

Der Vorteil einer unwiderruflichen Freistellung liegt für Arbeitgeber darin, dass nur durch sie eine Anrechnung von Urlaubstagen während der Freistellung möglich ist. Wird die Freistellung widerrufliche vereinbart oder angeordnet, darf der Arbeitgeber nicht automatisch angesammelte Überstunden oder restliche Urlaubstage verrechnen. Dies wird vor allem damit begründet, dass der Arbeitnehmer während einer widerruflichen Freistellung damit rechnen muss, jederzeit wieder zur Arbeit gerufen zu werden. Er kann seine Freizeit – und damit auch seinen noch bestehenden Urlaub – nicht frei nutzen. Bei einer unwiderruflichen Freistellung ist dies anders. Der Arbeitgeber hat aufgrund des beendeten Arbeitsverhältnisses bzw. aufgrund seines ausdrücklich erklärten Verzichts nicht mehr die Möglichkeit, den Arbeitnehmer jederzeit zur Arbeit zu rufen. Der Resturlaub kann jedoch nur mit der Freistellung abgegolten werden, wenn die Freistellung ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet und unter Anrechnung etwaiger Resturlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche erklärt wird. Hier kommt es wiederum exakt auf den gewählten Wortlaut der Anordnung an.

Abfindung

Zentraler Bestandteil der Aufhebungs-/Abwicklungsvereinbarung kann die Abfindung sein. Gesetzliche Vorschriften über die Zahlung einer Abfindung und deren Höhe bestehen nur in sehr begrenztem Umfang. Die Höhe der Abfindung ist frei verhandelbar. Als Faustformel kann – sofern keine besonderen Umstände vorliegen – folgendes herangezogen werden: $\frac{1}{2}$ Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr.

Abfindungen sind nicht mehr steuerfrei, sondern unterliegen der normalen und regulären Besteuerung. Allerdings sind Abfindungen nach §§ 24, 34 EStG steuerbegünstigt. Die Steuerbegünstigung besteht in der Fünftelungsregelung (Verteilung der Abfindung auf 5 Jahre bei der Berechnung der Einkommenssteuer).

Wenn eine Abfindung gezahlt wird, empfiehlt es sich eine Lohnsteuerauskunft des Finanzamtes (§ 42 e EStG) wegen Steuerbegünstigung der Abfindung einzuholen. Darin sollte um eine Bestätigung hinsichtlich der Höhe der Steuerbegünstigung und um eine Mitteilung, welche Steuern die Firma einzubehalten hat, gebeten werden.

Für den Arbeitgeber ist es wichtig, eine vereinbarte Abfindung tatsächlich zu leisten. Denn wenn er eine Abfindung nicht zahlt, hat der Arbeitnehmer das Recht, von der Aufhebungsvereinbarung nach § 323 I BGB wegen Nichtleistung zurückzutreten. Voraussetzung für das gesetzliche Rücktrittsrecht nach § 323 I BGB ist die Durchsetzbarkeit der Forderung. Diese scheidet dann aus, wenn eine Forderung aus einer Abfindungsvereinbarung wegen einer zwischen Vertragsschluss und Fälligkeit der Abfindung erfolgten Insolvenzeröffnung zu einer Insolvenzforderung geworden ist. Wegen dieses möglichen Rücktrittsrechts sollte der Arbeitgeber, wenn nicht gerade der Fall der Insolvenz vorliegt, darauf achten, die geleisteten Zahlungen tatsächlich zu erbringen.

Zeugnis

In der Vereinbarung sollten – um später Streit über den Inhalt und die Bewertung des Arbeitnehmers zu vermeiden - auch Regelungen zum Zeugnis aufgenommen werden. Es kann auch ein komplett fertig erstelltes Zeugnis formuliert werden.

Arbeitspapiere

Der Arbeitgeber ist aufgrund gesetzlicher Bestimmung verpflichtet, eine Arbeitsbescheinigung auszustellen. Auch das kann in der Vereinbarung endgültig geklärt werden, auch, was bei der Arbeitsbescheinigung anzugeben ist.

Ebenfalls ist die Lohnsteuerkarte an den Arbeitnehmer auszuhändigen sowie eine Lohnsteuerbescheinigung. Auch die Verdienstbescheinigungen, die auf dem amtlichen Vordruck der Bundesagentur für Arbeit vermerkt werden, müssen dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Weiterhin steht ihm eine Bescheinigung über den bereits erteilten Urlaubsanspruch zu. Egal, ob dieser in Form von Urlaubstagen oder einer Bezahlung abgegolten wurde, er muss entsprechend angegeben werden. Die Bescheinigungen über die Meldung zur Sozialversicherung sind dem Mitarbeiter ebenfalls auszuhändigen.

Die Arbeitspapiere sollten Arbeitgeber idealerweise am letzten Arbeitstag des Mitarbeiters aushändigen. Ist dies nicht möglich, etwa weil die Lohnabrechnung zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgt ist, müssen die Arbeitspapiere spätestens eine Woche später zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet, die Arbeitspapiere an den Arbeitnehmer zu verschicken. Vielmehr muss dieser sich die Papiere im Betrieb abholen. Ausnahmen gelten nur, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von der Betriebsstätte entfernt liegt oder etwas anderes vereinbart wurde.

Herausgabe Firmeneigentum

Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Herausgabe von Firmeneigentum, insbesondere Unterlagen, ist üblicherweise bereits in den Arbeitsverträgen geregelt. Es kann an dieser Stelle aber die Verpflichtung bei Bedarf aktualisiert, konkretisiert oder neu geregelt werden. [Achten Sie darauf, hierzu genaue Rückgabedaten zu vereinbaren.](#)

Verschwiegenheitspflicht

Zumeist ist auch die nachvertragliche Pflicht zur Verschwiegenheit im Arbeitsvertrag geregelt. Die Vereinbarung gibt Gelegenheit bei Bedarf eine Regelung nachzuholen, zu ergänzen und zu bestätigen.

Allgemein kann sich eine Verschwiegenheitspflicht als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Darüber hinaus besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen, ein Verstoß ist strafbewehrt im Sinne des § 23 GeschGehG.

Ausgleichsklausel

Diese gilt auch dann, wenn dem Arbeitnehmer oder Arbeitgeber erst später weitere Ansprüche eintreten. Deshalb sollten alle Ansprüche in die Vereinbarung mit aufgenommen werden, da sie anderenfalls ausgeschlossen sind.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Häufig stellt sich erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Frage, ob ein vertraglich vereinbartes Wettbewerbsverbot noch sinnvoll erscheint, insbesondere unter Berücksichtigung der zu zahlenden Karenzentschädigung. Hierzu können in der Vereinbarung ebenfalls Regelungen getroffen werden.

***Hinweis:** Das Wettbewerbsverbot ist fakultativ, d.h. wenn ein Arbeitgeber keinen Wert auf solch eine Vereinbarung legt, dann besteht keine Verpflichtung es zu vereinbaren. Auf diese Klausel kann daher auch verzichtet werden, die Aufnahme ist nicht verpflichtend.*

Aber Vorsicht:** nachträglich kann sie lediglich mit späterer Zustimmung des Arbeitnehmers eingefügt werden, da der Vertrag bereits wirksam ist. **Daher muss der Arbeitgeber bereits vor Vertragsschluss abwägen, ob diese Klausel aufgenommen werden soll.

Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Ein Abwicklungsvertrag macht wenig Sinn, wenn weiterhin die Kündigungsschutzklage aufrecht erhalten bleibt. Ist die Klage in erster Instanz anhängig sind Regelungen zu kostenpflichtigen Verfahren entbehrlich, da dann jede Partei ihre eigenen Kosten zu tragen hat. Ist das Verfahren bereits in der 2. Instanz, sollte eine Regelung getroffen werden, wer die Kosten der 2. Instanz zu tragen hat. Sinnvoll ist es hier zu vereinbaren, dass jede Partei ihre eigenen Kosten trägt. Andere Regelungen sind jedoch möglich.

Beachten Sie, dass ein Klageverzicht ohne Gegenleistung nach Ansicht des BAG unwirksam ist

In einer jüngeren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Rechtsprechung hierzu weiterentwickelt. Es hält daran fest, dass eine arbeitgeberseitig erstellte Klageverzichtsklausel in einer Abwicklungsvereinbarung immer unbillig und daher unwirksam ist, wenn dem Arbeitnehmer im Gegenzug kein Vorteil aus dem Abwicklungsvertrag gewährt wird, der die Benachteiligung des Arbeitnehmers im Hinblick auf einen Klageverzicht ausgleichen könnte (BAG, Urteil vom 24.09.2015, Az. 2 AZR 347/14)

Bei der Ausgestaltung eines Abwicklungsvertrags im Zusammenhang mit zuvor ausgesprochener Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist besondere Vorsicht an den Tag zu legen. Arbeitgeber müssen insbesondere die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Grenzen der Rechtswirksamkeit einer Klageverzichtsklausel im Einzelfall beachten. Dabei ist aber davon abzuraten,

Arbeitnehmern in einem Abwicklungsvertrag ohne Weiteres eine Abfindung nach dem Maßstab des § 1a KSchG anzubieten.

Nehmen Sie vor Abschluss eines Abwicklungsvertrages, um auf Nummer Sicher zu gehen, ggf. ergänzende rechtliche Beratung in Anspruch.

Hinweispflicht des Arbeitgebers

Für den Arbeitgeber können sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Aufhebungs-/Abwicklungsvereinbarung besondere Aufklärungs- und Belehrungspflichten hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Folgen ergeben.

So etwa kann die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrfrist beim Arbeitslosengeld verhängen oder etwaige Abfindungszahlungen können auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden.

Der Arbeitgeber ist i.d.R. nicht gehalten, von sich aus auf nachteilige Folgen hinzuweisen, es ist aber zweckmäßig dies zu tun, bzw. dem Arbeitnehmer nahe zu legen, sich diesbezüglich beraten zu lassen. Der Arbeitgeber sollte aber nicht versuchen, seinem Arbeitnehmer detaillierte Auskünfte zu den sozialrechtlichen Auswirkungen zu geben, denn schuldhaft falsche Auskünfte können den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichten.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich frühzeitig bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Die Meldung hat unverzüglich nach Kenntnis von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen, spätestens jedoch drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht vermindert das spätere Arbeitslosengeld des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer frühzeitig über diese Meldepflicht und die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu informieren.

Angesichts der schwierigen Materie des Sozialrechts, die zudem dauernden Änderungen unterworfen ist, sollte nicht versucht werden, detaillierte Auskünfte zu diesem Problempunkt zu geben. Schuldhaft falsche Auskünfte können den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichten.

Abschließend ist vor Abschluss eines Abwicklungs- oder eines Aufhebungsvertrags eine auf den konkreten Fall bezogene rechtliche Beratung/Mitwirkung dringend anzuraten, weil die üblicherweise verwendeten Vertragsmuster regelmäßig nicht die – im einzelnen Fall – oft sehr individuelle Situation einer arbeitsrechtlichen Beendigungssituation vollständig berücksichtigen können!

