

Aufhebungsvertrag, Abwicklungsvertrag und Abfindung

1. Gegenstand eines Aufhebungs- und Abwicklungsvertrages

Der **Aufhebungsvertrag** ist eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt ohne bzw. zur Vermeidung einer Kündigung beendet wird. Beide Vertragsparteien müssen zustimmen, eine Verpflichtung hierzu besteht nicht.

Eine **Kündigung** ist dagegen eine einseitige Erklärung, die auch dann wirksam sein kann, wenn der Empfänger damit nicht einverstanden ist.

Ein **Abwicklungsvertrag** kann nach einer Kündigung geschlossen werden. Der Abwicklungsvertrag regelt die Bedingungen, zu denen der Arbeitnehmer die Kündigung unter Verzicht auf die Kündigungsschutzklage akzeptiert. Der Arbeitgeber übernimmt im Gegenzug bestimmte Pflichten (u. a. Abfindung, Freistellung, etc.).

Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag bezwecken beide die gütliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die nachstehenden Informationen zum Aufhebungsvertrag gelten daher ebenso für den Abwicklungsvertrag.

2. Der Aufhebungsvertrag empfiehlt sich in folgenden Situationen:

- Schnelle Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und Vermeidung eines Kündigungsschutzprozesses durch Zahlung einer Abfindung;
- Trennung von einem nur schwer kündbaren Arbeitnehmer;
- Der Arbeitnehmer beabsichtigt eine neue Stelle vor dem Ende der Kündigungsfrist anzutreten.

3. Vor- und Nachteile des Aufhebungsvertrags

Der Aufhebungsvertrag ist als Alternative zu einer risikoreichen Kündigung häufig für den **Arbeitgeber** nützlich und wirtschaftlich sinnvoll, um das Arbeitsverhältnis kurzfristig und ohne das Risiko eines Kündigungsrechtsstreits zu beenden.

- Das Arbeitsverhältnis darf ohne Berücksichtigung von gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich festgelegten Kündigungsfristen und -terminen kurzfristig aufgelöst werden. Allerdings ist hier für den Arbeitnehmer wegen drohender Sperrzeiten und einer Anspruchsminderung beim Arbeitslosengeld Vorsicht geboten.

- Der allgemeine Kündigungsschutz und der besondere Kündigungsschutz z. B. für Betriebsratsmitglieder, Schwerbehinderte, Schwangere und Eltern findet keine Anwendung.
- Das Anhörungs- und Zustimmungsrecht des Betriebsrats nach §§ 102, 103 BetrVG gilt nicht für den Aufhebungsvertrag.
- Aufhebungsverträge unterliegen nicht der Anzeigepflicht bei Massenentlassungen.
- Aufhebungsverträge bedürfen keiner sachlichen Rechtfertigung.

Für den **Arbeitnehmer** kann ein Aufhebungsvertrag ebenfalls vorteilhaft sein:

- Er kann mit einem Aufhebungsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ausscheiden und ein neues Arbeitsverhältnis eingehen.
- Bei Vorliegen von wichtigen Gründen, die den Arbeitgeber sonst zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnten, kann ein Aufhebungsvertrag eine Kündigung und die damit verbundenen Nachteile (z. B: Sperrzeit Arbeitslosengeld, Rufschädigung, etc.) vermeiden.
- Zahlung einer Abfindung gegen Verzicht auf Kündigungsschutz. Das bietet sich an, wenn ein Anschlussarbeitsverhältnis in Sicht ist.
- Es kann auch bei der Aufhebung vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses dieses selbst vorzeitig mit kurzer Frist (z.B. 2 Wochen) beenden kann und die restliche Arbeitsvergütung den Abfindungsanspruch erhöht. Der Arbeitnehmer profitiert hier, wenn er vorzeitig ein Anschlussarbeitsverhältnis findet. Der Arbeitgeber zahlt für die Abfindung keine Sozialversicherungsbeiträge.
- Ggf. kann die außerordentliche Verlängerung der Kündigungsfrist vereinbart werden.
- Es kann die Freistellung vereinbart werden. Der Arbeitnehmer hat dann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlte Freizeit, d. h keine Arbeitspflicht und kann zumindest bei unwiderruflicher Freistellung auch nicht wieder vom Arbeitgeber zur Arbeit verpflichtet werden.

4. Form des Aufhebungsvertrags

Aufhebungsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

5. Hinweis und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Nachdem der Abschluss eines Aufhebungsvertrags für den Arbeitnehmer nachteilige arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen haben kann, können für den Arbeitgeber Risiken entstehen, wenn er bei Vorliegen bestimmter Umstände keine Hinweise erteilt bzw. aufklärt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten daher die nachfolgenden Grundsätze beachten:

- **Verlangt der Arbeitnehmer die Aufhebung** seines Arbeitsvertrags, trifft den Arbeitgeber grundsätzlich keine Hinweis- und Aufklärungspflicht. Der Arbeitnehmer muss sich vielmehr selbst informieren.
- Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht aber dann, wenn sich der **Arbeitnehmer beim Arbeitgeber erkundigt**, wobei dieser aber an die zuständigen Stellen verweisen darf. Beantwortet der Arbeitgeber die Frage selbst, haftet er für die Folgen von Fehlern.
- Soweit der **Arbeitgeber die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses betreibt**, bestehen für diesen insbesondere dann Hinweis- und Aufklärungspflichten, wenn sich der Arbeitnehmer aus Unkenntnis selbst schädigen würde, weil er vom Arbeitgeber zu erwartende Aufklärung nicht erhält.
- Der **Arbeitgeber ist regelmäßig nicht verpflichtet**, den Arbeitnehmer von sich aus **über die möglichen sozialrechtlichen Konsequenzen** der einvernehmlichen Vertragsbeendigung aufzuklären, weil die Rechtslage sehr kompliziert ist.
- Über den **Verlust von Versorgungsansprüchen** muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht von sich aus vor Abschluss des Aufhebungsvertrags unterrichten. Eine Hinweis- und Aufklärungspflicht kann aber z. B. dann bestehen, wenn hierfür ein besonderes Schutzbedürfnis spricht.
- **Gegenüber Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz** (z. B. Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Arbeitnehmer in Elternzeit, Schwerbehinderte) ist der Arbeitgeber vor Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht zum Hinweis auf den Verlust des Sonderkündigungsschutzes verpflichtet.
- **Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bestehen nicht**, wenn der Arbeitnehmer durch einen **Rechtsanwalt** vertreten wird oder der Aufhebungsvertrag im Rahmen eines **Prozessvergleichs** geschlossen wird.
- Der Arbeitgeber ist jedoch dazu **hinweispflichtig**, dass sich der Arbeitnehmer nach einer Kündigung eine **andere Beschäftigung** suchen muss und sich **unverzüglich bei der Agentur für Arbeit zu melden hat**.

Erteilt der hinweis- und aufklärungspflichtige Arbeitgeber eine falsche, unvollständige oder irreführende Auskunft, ist er zum Schadensersatz verpflichtet.

6. Checkliste für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Folgende Regelungen können Bestandteil eines Aufhebungsvertrages sein:

- (1) Datum der Beendigung des Arbeitsvertrages.
- (2) Klarstellung, dass die Beendigung auf Veranlassung des Arbeitgebers geschieht.
- (3) Benennung des betriebsbedingten Grundes bzw. Aufhebung zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung, soweit die Voraussetzungen hierfür vorliegen.
- (4) Zahlung einer Abfindung und deren Fälligkeit sowie deren Vererblichkeit.
- (5) Vergütungsfortzahlung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Vorzeitige Beendigungsmöglichkeit durch den Arbeitnehmer bis zum regulären Vertragsende und ggf. Umwandlung der restlichen Vergütungsansprüche in die Abfindung.
- (7) Bezifferung noch ausstehender Zahlungen (Tantiemen, Weihnachtsgeld, Provisionen, Überstundenausgleich, Reisekosten, etc.).
- (8) Regelung von Überhangprovisionen.
- (9) Gewährung, Abgeltung oder Einbringung von Resturlaub.
- (10) Widerrufliche oder unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.
- (11) Anrechnung/ Nichtanrechnung von Zwischenverdienst.
- (12) Herausgabe oder Übertragung des Dienstwagens.
- (13) Herausgabe von Unterlagen, Aufzeichnungen, sonst. Firmeneigentum.
- (14) Räumung und Herausgabe Werkwohnung.
- (15) Darlehen, Fälligkeit Rückzahlung.
- (16) Dienstfindungen/ Urheberrechte.
- (17) Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses.
- (18) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot.
- (19) Stillschweigen über Betriebsgeheimnisse und den Aufhebungsvertrag.
- (20) Betriebliche Altersversorgung (Übertragung, ggf. Widerruf des Bezugsrecht).

- (21) Wohlwollendes qualifiziertes Endzeugnis/ Zwischenzeugnis.
- (22) Ausstellung der Arbeitsbescheinigung, sonstige Bescheinigungen.
- (23) Zurückbehaltungsrecht und Aufrechnungsverbot.
- (24) Kosten des Aufhebungsvertrages.
- (25) Hinweise des Arbeitgebers.
- (26) Erledigungsklausel, nach der mit der Durchführung des Aufhebungsvertrages alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

7. Abfindung

Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Arbeitnehmer haben allerdings in der Regel keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung, es sei denn dies ist in einem Sozialplan, Tarifvertrag oder individualvertraglich vereinbart. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer z. B. zusammen mit seiner Kündigung eine Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anbieten (siehe hierzu Ziffer 8). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine Abfindung auch in einer Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvereinbarung oder in einem Prozessvergleich vereinbaren.

In einem Kündigungsrechtsstreit kann der Arbeitgeber auch zur Zahlung einer Abfindung verurteilt werden, wenn die Kündigung nach Ansicht des Gerichts unwirksam war und dem Arbeitnehmer die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

Die Höhe der Abfindung liegt in der Regel bei einem halben bis einem vollen Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung. Ist der Arbeitnehmer z. B. 5 Jahre beschäftigt gewesen und hat zuletzt € 5.000,00 (brutto) im Monat verdient, so würde eine übliche Abfindung zwischen € 12.500,00 - € 25.000,00 liegen. Die Höhe hängt von der Verhandlungsbereitschaft der Parteien, der Stichhaltigkeit des Beendigungsgrundes sowie von Faktoren des Arbeitnehmers (z. B. Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, etc.) und der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers ab.

8. Abfindung nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Abfindung anbieten, wenn er auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

Der Arbeitgeber hat die Wahl, ob er bei betriebsbedingter Kündigung zur Vermeidung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung anbieten möchte. Er kann hierbei wie folgt vorgehen: Er erteilt dem Arbeitnehmer eine **schriftliche Kündigung** und **weist** in dieser **darauf hin**, dass es sich um eine **betriebsbedingte Kündigung** handelt. Gleichzeitig **bietet** er dem

Arbeitnehmer eine **Abfindung für den Fall an, dass der Arbeitnehmer innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt.**

Der Arbeitnehmer kann bis zum Ablauf der Dreiwochenfrist entscheiden, ob er eine Kündigungsschutzklage erhebt oder die Zusage des Arbeitgebers auf Zahlung der Abfindung annimmt. Die Höhe der Abfindung nach der § 1 KSchG soll 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses betragen.

9. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Abfindung

Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Abfindung kein verstecktes Arbeitsentgelt enthält.

10. Besteuerung von Abfindungen

Eine Abfindung im Zusammenhang mit der Beendigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist voll steuerpflichtig.

11. Sperrzeit

Unter Umständen muss der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einer Sperrzeit und Minderung der Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld rechnen. Siehe hierzu unsere **Information „Sperrzeit bei Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag“**.

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind die Rechtsanwälte Achim Voigt und Manfred Hacker.