



Auf und davon

Aufhebungsvertrag – und jetzt?

PRAXISTIPP Steht ein großer Umzug vor der Tür? Besteht ein lukratives Jobangebot von einem anderen Unternehmen? Oder möchten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis im Einvernehmen einfach vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden? Die Gründe für einen Aufhebungsvertrag können vielseitig sein.

Paul-Benjamin Gashon

WÄHREND ANGESTELLTE in den meisten Fällen problemlos, unter Berücksichtigung entsprechender Fristen, ihren Arbeitsvertrag kündigen können, sieht es auf Arbeitgeberseite anders aus. Ab einer bestimmten Betriebsgröße genießen Angestellte den Schutz des Gesetzes, mit der Folge, dass die Kündigung des Arbeitgebers einer sozialen Rechtfertigung bedarf. „Ohne triftigen Grund, der bei einer verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Kündigung zugrunde liegen muss, sind Arbeitgebern oftmals die Hände gebunden“, weiß Paul-Benjamin Gashon, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei Korten Rechtsanwälte AG. Daneben haben die Arbeitsvertragsparteien aber auch die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags frühzeitig zu beenden.

Kleiner, aber feiner Unterschied

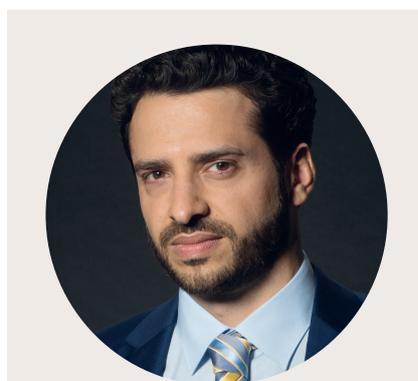
Sobald ein potenzieller Austritt aus dem eigenen Unternehmen im Raum steht, stellt sich vielerorts die Frage, worin sich eine Kündigung von einem Aufhebungsvertrag unterscheidet. Das lässt sich jedoch leicht beantworten: So stellt eine Kündigung eine einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar, die beispielsweise die Einhaltung einer entsprechenden Frist voraussetzt. Ihre Länge ist jeweils abhängig von der Beschäftigungsdauer. Weist der Mitarbeiter eine Betriebszugehörigkeit von bis

zu zwei Jahren auf, beträgt sie mindestens vier Wochen – ab 20 Jahren sogar sieben Monate. Möchten beide Parteien nicht so lange warten oder liegen die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung nicht vor, kommt ein Aufhebungsvertrag in Be-

tracht. „Nicht nur spielen Fristen keine Rolle, auch greift der gesetzliche Kündigungsschutz nicht. Der Abschluss setzt deshalb zwingend ein beidseitiges Einverständnis voraus“, fügt Gashon hinzu.

Geht die Intention der Vertragsbeendigung vom Arbeitnehmer aus, so wird grundsätzlich keine Abfindung ausgezahlt. Anders sieht es aus, wenn das Unternehmen sich von einem Mitarbeiter per Aufhebungsvertrag trennen möchte. In diesem Fall können betroffene Beschäftigte mit einer entsprechenden Sonderzahlung rechnen, wobei die Höhe Verhandlungssache ist. Es hat sich jedoch eine Rechtsprechung zur sogenannten Regelabfindung herausgebildet, wonach sich die Abfindung – bei Fehlen besonderer Umstände – nach der Betriebszugehörigkeit bemisst.

So wird in der Regel von einem halben Brutto-Monatsverdienst pro Jahr der Beschäftigung gesprochen. Ganz nach Wohlwollen des Arbeitgebers und dem Verhandlungsgeschick des Mitarbeiters ist im Einzelfall auch ein ganzes Brutto-Monatsgehalt realistisch. Fühlen sich Beschäftigte eingeschüchtert oder trauen sich solche Vertragsgespräche nicht zu, lohnt es sich, juristischen Beistand zu suchen. Für Rechtsanwälte, die auf Arbeitsrecht spezialisiert sind, gehören solche Verhandlungen zum Berufsalltag. Darüber hinaus verfügen sie über Fachwissen, das etwa unverhältnismäßige Klauseln auf Anhieb aufdeckt.



Zur Person

Paul-Benjamin Gashon ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Hamburger Wirtschaftskanzlei Korten Rechtsanwälte AG. Die Korten Rechtsanwälte AG ist eine 2003 gegründete Wirtschaftskanzlei mit Standorten in Hamburg, München und Göttingen. Sie bietet vor allem mittelständischen Unternehmen Unterstützung, Beratung und Expertise bei zivil- und wirtschaftsrechtlichen Fragen.

KONTAKT

Korten Rechtsanwälte AG
T +49 40 8221822
<https://korten-ag.de/>

Brutto = Netto?

Auch wenn es sich bei einer Abfindung nicht um ein beitragspflichtiges Gehalt handelt und somit keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, muss Einkommenssteuer abgeführt werden. Dabei ist es grundsätzlich möglich, dass die Sonderzahlung eine größere Steuerprogression auslöst, da ebenjene den Jahresbruttoverdienst steigen lässt. So kann es vorkommen, dass ein höherer Steuersatz als im Vorjahr zur Anwendung kommt. Für diesen Fall hat der Gesetzgeber die sogenannte Fünftelregelung geschaffen: Die außerordentliche Einkunft wird so verrechnet, als ob sie bereits in den letzten fünf Jahren anteilig ausgezahlt worden wäre. Auf diese Art und Weise verringert sich das zu versteuernde Einkommen deutlich. Das kommt besonders denjenigen zugute, bei denen die Differenz zwischen Abfindung und bisherigem Jahresgehalt hoch ist. Ohne diese Regelung würden viele Arbeitnehmer aufgrund einer großen einmaligen Sonderzahlung eine unverhältnismäßige Steuerbelastung erfahren. „Übersteigt jedoch das Bruttojahresgehalt 2021 bei einer ledigen Person 57.052 Euro, so unterliegt sie dem Spitzensteuersatz. In diesem Fall wird die Fünftelregelung nicht mehr empfohlen“, so Gashon.

Alles in Ordnung?

Damit ein Aufhebungsvertrag rechtsgültig abgeschlossen werden kann, gilt es einige formelle Bedingungen zu beachten. So muss er in schriftlicher Form vorliegen, sodass nach § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Unterschrift von beiden Parteien notwendig ist. Kann der Arbeitgeber diese nicht leisten, darf eine dafür bevollmächtigte Vertretung den Vertrag unterzeichnen. Erfolgt die Aufhebung per Fax, Mail oder Telefon, gilt sie als unwirksam. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine angemessene Bedenkzeit gewähren. Ebenso dürfen Arbeitgeber das sogenannte Gebot des fairen Verhandels nicht verletzen. „Eine Verhandlung gilt als unfair, sobald der Vorgesetzte psychischen Druck aufbaut, was eine freie und überlegte Entscheidung des Arbeitnehmers erheblich erschwert oder unmöglich macht“, weiß Gashon. In beiden Fällen ist der Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer anfechtbar.

Zwangspause

Auch wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wurde, haben Arbeitnehmer in vielen Fällen im Anschluss mit Einschränkung zu kämpfen – und zwar in Form der Verhängung einer sogenannten Sperrzeit durch das Arbeitsamt. Da eine bestehende Tätigkeit vom Beschäftigten selbst aufgegeben wurde, verhängt die Agentur für Arbeit in der Regel eine zwölfwöchige Wartezeit, in der kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Dies ist jedoch nicht immer der Fall: Kann nachgewiesen werden, dass eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung bevorstanden hätte, stattdessen jedoch im gemeinsamen Einverständnis ein Aufhebungsvertrag vereinbart wurde, so ist das Aussetzen der Sperrfrist möglich. „Hierbei gilt es allerdings zu beachten, dass alle Kündigungsfristen eingehalten werden müssen und die Abfindung nicht höher als ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr ausfällt“, erzählt der Arbeitsrechtler abschließend. ■



WIE... MESSE

22. Internationale Messe für Technologien der Metallbearbeitung

Alle Innovationen und Trends der Branche endlich wieder live. Mit den vier zusätzlichen Areas: Additive Manufacturing Area, Quality Area, Medical Area und Moulding Area – alles begleitet durch ein digitales Angebot! **Vom 08.–11. März 2022** heißt es in Düsseldorf wieder: METAV, Power your Business!



METAV.DE


SUPPORTED BY
METAV
 DIGITAL/

Eine Messe des
 A Fair by **VDW**

TM
 Messe
 Düsseldorf