

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES (2)

Kündigungsschutzprozess vs. Aufhebungsvertrag

Die deutsche Wirtschaft ist in die Rezession geraten, und die Zahl der Unternehmen, die sich von Mitarbeitern trennen müssen, nimmt zu. Vielfach besteht Unsicherheit darüber, welche juristischen Regeln bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten. Teil 2 des Beitrags erläutert die relevanten Rechtsfragen im Spannungsfeld zwischen Kündigung, Arbeitsgericht und Aufhebungsvertrag. Bodo Lindena

→ **Keywords: Personal, Arbeitsrecht, Finanzwirtschaft**

Nicht zuletzt die Aussicht, selbst im Falle einer mit hoher Wahrscheinlichkeit ordnungsgemäßen Kündigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine Abfindung erstreiten zu können, hat dazu geführt, dass Arbeitgeberkündigungen sehr häufig über eine Kündigungsschutzklage angefochten werden ► 1.

Der Kündigungsschutzprozess

Die Kündigungsschutzklage muss gemäß § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klageschrift, die beim Arbeitsgericht einzureichen ist, erhoben werden. Nach Ablauf der Frist kann die Kündigung grundsätzlich nicht mehr mit dem Argument, sie sei sozial gerechtfertigt, angefochten werden.

In erster Instanz vor dem Arbeitsgericht besteht kein Anwaltszwang, so dass sich der Arbeitnehmer nicht durch einen Anwalt vertreten lassen muss. Kann in einer Güteverhandlung, die oft schon innerhalb von drei bis vier Wochen nach Klageerhebung terminiert wird, keine Einigung erzielt werden, wird der vorsitzende Richter eine Sitzung der Kammer zur streitigen Verhandlung terminieren und

in der Regel dem beklagten Arbeitgeber aufgeben, auf die Klage zu erwidern, also die Kündigung zu begründen. Da die Kündigung normalerweise nicht begründet wird, erfährt der Arbeitnehmer zumeist erstmals durch die Klageerwidern die genaue Begründung der Kündigung. Auf die Klageerwidern sollte der Arbeitnehmer innerhalb der gerichtlich gesetzten Fristen reagieren und seine Argumente vortragen.

Im dann folgenden Kammertermin wird das Arbeitsgericht, das nun mit dem Vorsitzenden Richter und zwei ehrenamtlichen Beisitzern als Kammer besetzt ist, ebenfalls versuchen, den Rechtsstreit gütlich zu regeln. Auch insoweit wird es also erneut um die Frage gehen, ob angesichts des beiderseits bestehenden Prozessrisikos eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Betracht kommt.

Bleibt die Sache streitig, entscheidet die Kammer und verkündet in den meisten Fällen noch am gleichen Tag ein Urteil, wonach festgestellt wird, ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet wurde oder nicht. Die schriftliche Begründung des Urteils, die abgefasste Entscheidung, folgt freilich später (in der Regel etwa vier bis neun Wochen nach der Ver-

kündung des Urteils). Anders als zum Beispiel im Klageverfahren vor dem Amtsgericht hat die obsiegende Partei im Arbeitsgerichtsprozess gemäß § 10a KSchG ihre eigenen Kosten selbst zu tragen.

Berufung beim Landesarbeitsgericht

Trotz des geltenden Beschleunigungsgrundsatzes kann ein Kündigungsschutzprozess zumeist nicht innerhalb der Kündigungsfrist abgeschlossen werden. Dies gilt erst recht, wenn die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts von der unterlegenen Partei nicht akzeptiert, sondern durch Berufung angefochten wird. Die Berufung muss innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständig abgefassten Urteils (also mit Entscheidungsgründen) zum Landesarbeitsgericht (LAG) erhoben werden. Vor dem LAG müssen sich die Parteien entweder durch einen Rechtsanwalt oder durch legitimierte Vertretter (Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft) vertreten lassen.

Die Berufung muss nicht zwingend im gleichen Schriftsatz begründet werden. Dies kann innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils in einem gesonderten Schriftsatz erfolgen (die Frist kann auf begründeten Antrag gerichtlich um einen

Monat verlängert werden). Das Gericht stellt die Berufungsbegründung der Gegenpartei (Berufungsbeklagten) zu und setzt eine Frist zur Erwidmung von einem Monat (um einen Monat verlängerbar auf begründeten Antrag). Zugleich wird ein Termin zur Verhandlung vor dem LAG festgesetzt.

Auch im Termin vor der Kammer des Landesarbeitsgerichts (Vorsitzender Richter und zwei ehrenamtliche Richter) wird nach Einführung in den Sach- und Rechtsstreit durch den Vorsitzenden erneut eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits versucht. Da zum Zeitpunkt der Verhandlung vor dem LAG in der Regel die Kündigung bereits länger als ein Jahr zurück liegt, ist oft auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gesunken.

Der Arbeitgeber sieht dagegen das Risiko, den Arbeitnehmer wieder beschäftigen zu müssen und ihm zudem für den zurückliegenden Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist Gehalt nachzahlen zu müssen, wenn sich die Kündigung als unwirksam erweist. Dies erhöht die Einigungsbereitschaft (und den Abfindungspreis). Kann der Rechtsstreit nicht gütlich beendet werden, entscheidet das LAG zumeist noch am gleichen Tag und verkündet ein Urteil. Das vollständig abgefasste Urteil mit den schriftlichen Entscheidungsgründen folgt oft erst mehrere Wochen später.

In der Regel lässt das LAG eine dritte Instanz, die Revision zum Bundesarbeitsgericht, nicht zu, denn das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) verlangt dies nur dann, wenn die Entscheidung eine Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung klärt oder das LAG in seiner tragenden Argumentation von einer anderen Entscheidung eines LAG oder des Bundesarbeitsgerichts abweichen will. Die Entscheidung des LAG ist daher in den meisten Fällen endgültig.

Nur der Vollständigkeit halber soll erwähnt werden, dass sich die unterlegene

Partei der Berufungsinstanz durch Erhebung der Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht dagegen wehren kann, dass das LAG die Revision nicht zugelassen hat. Auch dieses Rechtsmittel hindert die Rechtskraft. Erst durch Abwei-

„Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Nach Ablauf der Frist kann die Kündigung grundsätzlich nicht mehr mit dem Argument, sie sei sozial nicht gerechtfertigt, angefochten werden.“

sung der Nichtzulassungsbeschwerde (in der Praxis frühestens neun Monate später) wird das Urteil des LAG rechtskräftig. Im Falle der Zulassung der Revision bzw. ebenso bei erfolgreicher Nichtzulassungsbeschwerde kann sich indes auch ein dritter Rechtszug vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt anschließen.

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Handlungsdruck: Arbeitgeber, die aufgrund wirtschaftlicher Erfordernisse den Abbau von Arbeitsplätzen beschlossen haben, haben oft ein Interesse daran, die Reduzierung der Personalkapazitäten zügig umzusetzen. Nicht selten sind sie durch personalpolitische Zugeständnisse aufgrund tarifvertraglicher Regelungen oder betrieblicher Vereinbarungen gehindert, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Aufgrund der Erfordernisse einer Sozialauswahl besteht zudem oft die Problematik, dass leistungsstarken Mitarbeitern mit geringer sozialer Schutzwürdigkeit gekündigt werden müsste, obwohl diese vorzugsweise weiter beschäftigt werden sollen.

Auch die mitunter unkalkulierbaren Risiken langer arbeitsgerichtlicher Kündigungsschutzprozesse veranlassen Arbeitgeber dazu, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht ausschließlich über Kündigungen zu realisieren, sondern der-


artige Abbauprogramme - wie es oft heißt - sozialverträglich umzusetzen.

Ein wesentlicher Faktor ist dabei sicher die Nutzung der normalen Personalfluktuations durch Eintritt in das Rentenalter oder aufgrund von Eigenkündigungen.

Zumeist reicht dies aber nicht, um ein gesetztes Abbauziel zu erreichen. Dies führt dazu, dass Aufhebungsvereinbarungen angeboten werden.

Nicht selten sind insbesondere nach einem Wechsel der Leitung einer Fachabteilung die Fälle, in denen festgestellt wird, dass ein bestimmter Mitarbeiter nicht mehr „ins Team passt“. Da dies natürlich kein Grund für eine Kündigung ist, wird nach gegebenenfalls vergeblichen Bemühungen eine alternative Beschäftigung in einer anderen Abteilung des Unternehmens zu finden, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über einen Aufhebungsvertrag angeboten.

Aufhebungsvertrag: Im Folgenden soll dargestellt werden, welche Inhalte eine Aufhebungsvereinbarung üblicherweise haben sollte, wie die Verhandlung dazu erfolgt, und welche arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen zu beachten sind.

Zentrale Regelung des Aufhebungsvertrags ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Parteien stellen fest, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum Ablauf eines genau festgelegten Tages enden wird. Zu beachten sind sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist (s.u.) 

→ Zudem regelt der Aufhebungsvertrag die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Abfindung brutto zu zahlen. Es wird vielfach geregelt, dass der Anspruch mit Abschluss des Vertrags entsteht, aber erst zahlbar am Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird. Durch

Zeitpunkt nach dem vertraglichen Kündigungsstermin endet. Auf diese Weise erhält der Arbeitnehmer länger die günstigere Möglichkeit, sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis um eine neue Anstellung zu bewerben. Dann sollte der Aufhebungsvertrag indes die Regelung enthalten, wonach der Arbeitnehmer berechtigt

zeugnisses können – um unnötige Auseinandersetzungen darüber zu vermeiden – vereinbart und im Aufhebungsvertrag festgelegt werden. Nicht selten wird der vollständige Inhalt eines Zeugnisses dem Aufhebungsvertrag als Anlage beigelegt.

Oftmals genügt aber auch eine Fixierung der wesentlichen Inhalte: Die A-AG verpflichtet sich, Herrn X ein wohlwollend formuliertes qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erstellen, das sich auf Leistung und Führung bezieht und eine gute Leistungsbewertung enthält, die mit der zusammenfassenden Bemerkung schließt, dass Herr X die an ihn gestellten Anforderungen „stets zur vollen Zufriedenheit erfüllt hat“. Die Führung wird mit der folgenden Formulierung bewertet: „Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets einwandfrei.“ Das Zeugnis erhält die folgende Abschlussformulierung, die einem Zeugnis dieser Leistungsbewertung entspricht: „Leider mussten wir das Arbeitsverhältnis mit Herrn X zum 30.09.2009 aus dringenden betrieblichen Gründen beenden. Wir bedauern dies sehr, danken Herrn X für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine berufliche sowie private Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg.“ Das Zwischenzeugnis wird zwischen den Parteien abgestimmt. Es sei angemerkt, dass auch derartige Regelungen den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung entbinden, ein Zeugnis wahrheitsgemäß zu erstellen.

Zudem erhält der Aufhebungsvertrag die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer ein Endzeugnis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellen, das der Bewertung des Zwischenzeugnisses entspricht. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitnehmers (s.o.) könnte eine abweichende Formulierung der Schlussformel vereinbart werden: „Herr X verlässt unser Unternehmen zum (Datum) auf eigenen Wunsch, um sich neuen Aufgaben zuzu-

„Die Formulierungen eines zu erstellenden Zwischenzeugnisses können – um unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden – vereinbart und im Aufhebungsvertrag festgelegt werden.“

eine solche Formulierung wird der Anspruch auch bereits vor Fälligkeit vererblich. Die Höhe der Abfindung ist frei verhandelbar (zur Steuer- und Sozialversicherungspflicht s.u.).

Um weitere Ansprüche wegen im Prinzip gleicher Ursache auszuschließen, vereinbaren die Parteien, dass die Abfindung auf gegebenenfalls bestehende weitere Abfindungsansprüche des Arbeitnehmers aus anderen Rechtsquellen, insbesondere tariflichen Ansprüchen oder solchen aus betrieblichen Sozialplanregelungen in voller Höhe angerechnet werden.

Nicht selten enthalten Aufhebungsverträge Regelungen über die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung. Eine solche Freistellung kann vom Arbeitgeber schon vor einer Einigung über die Aufhebung einseitig veranlasst worden sein, weil das Vertrauensverhältnis zum Arbeitnehmer zerrüttet ist oder der Arbeitsplatz aus seiner Sicht entfallen ist. Denkbar ist aber auch, dass erst der Aufhebungsvertrag eine zukünftige Entbindung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung vorsieht (auch Freistellungsregelungen können sozialrechtliche Nachteile auslösen – s.u.). Mit der Freistellung werden eventuelle Urlaubsansprüche sowie geleistete Überstunden und Mehrarbeit abgegolten.

Häufig vereinbaren die Vertragsparteien, dass das Arbeitsverhältnis zu einem

ist, auf eigenen Wunsch das Arbeitsverhältnis vorzeitig – auch vor dem vorgesehenen Beendigungsdatum – durch schriftliche Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber zu beenden.

Um eine günstige Anreizwirkung zu erreichen, akzeptieren viele Arbeitgeber, dass sich die Abfindungssumme im Falle des vorzeitigen Ausscheidens auf Wunsch des Arbeitnehmers um die ersparten Bruttogehälter ganz oder teilweise erhöht.

Sehr wesentlich ist die Regelung bisher gewährter privater Nutzungsmöglichkeiten dienstlich übertragener Sachmittel, insbesondere des gegebenenfalls gestellten Firmenwagens, des Laptops oder anderer Kommunikationsmittel. Beispiel: Die A-AG gestattet Herrn X., das derzeit von ihm genutzte Leasingfahrzeug weiterhin bis zum Ablauf des 30.09.2009 (Beendigungsdatum) uneingeschränkt zu den bisherigen Konditionen privat zu nutzen. Die A-AG trägt die Kosten wie bisher entsprechend ihrer Firmenwagenregelung für Führungskräfte vom 01.07.2006 in voller Höhe. Herr X wird das Fahrzeug mit Autoschlüsseln und Autopapieren spätestens am 30.09.2009 an die A-AG in Frankfurt übergeben.

Um erfolgreiche Bewerbung zu ermöglichen, ist es vor allem bei noch längerer Frist bis zur Beendigung sinnvoll, ein Zwischenzeugnis zu erstellen. Die Formulierungen eines zu erstellenden Zwischen-

wenden. Wir bedauern sein Ausscheiden und bedanken uns gleichzeitig für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit. Für seine berufliche sowie private Zukunft wünschen wir ihm alles Gute und weiterhin viel Erfolg.“


Da insbesondere bei hervorgehobenen Fach- und Führungskräften potenziell interessierte neue Arbeitgeber Referenzen einfordern, kann bei Bedarf auch die Verpflichtung des Arbeitgebers begründet werden, gegenüber Dritten, die an ihn herantreten, hinsichtlich seiner Führungs- und Leistungsbeurteilung Auskünfte ausschließlich im Sinne des erteilten (Zwischen-)Zeugnisses zu erteilen. Sinnvoll kann im Falle einer längeren Freistellung des Arbeitnehmers auch die Vereinbarung sein, dass der Arbeitgeber bis auf weiteres keine Kommunikation bezüglich der Einsetzung eines Nachfolgers betreibt.

Vielfach wird dem Arbeitnehmer ermöglicht, professionelle Hilfe bei der Suche nach neuen beruflichen Chancen in Anspruch zu nehmen. Über derartiges Coaching, das missverständlich allgemein als Outplacement-Beratung bezeichnet wird, erfährt der Arbeitnehmer Orientierung über seine Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt, lernt die besten Methoden der Bewerbung und wird für Initiativ- und Bewerbungsgespräche trainiert. Gutes Coaching, das sehr hohe Erfolgsquoten aufweist, begleitet den Arbeitnehmer bis zum Ende der Probezeit im neuen Arbeitsverhältnis.

Vertraglich regeln die Parteien, dass der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine Outplacement-Beratung mit einem definierten Leistungspaket zu einem bestimmten Marktpreis (komplett rund 15.000 bis 20.000 €) bei einem namentlich genannten Anbieter bei freier Wahl des persönlichen Beraters in Anspruch nehmen kann. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Soweit diese Option nicht genutzt wird, erhöht sich die Abfindungssumme brutto um den genannten Betrag.

Der Aufhebungsvertrag enthält im Übrigen Ordnungsregelungen (Rückgabe von Unterlagen und Gegenständen) sowie Verschwiegenheitspflichten.

Vorsicht ist im Hinblick auf umfassend klärende Abschlussklauseln geboten, wonach etwa mit der Erfüllung der geregelten Verpflichtungen alle gegenseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeits-

verhältnis und dessen Beendigung, mit Ausnahme sämtlicher betriebsrentenrechtlicher Ansprüche des Klägers, abgegolten sind. Es sollte insoweit absolute Klarheit herrschen, um keine Rechte einzubüßen. Etwaige Ansprüche, bzw. Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung sollten ausdrücklich ausgenommen bleiben. 

Ablauf eines Kündigungsschutzprozesses

Zugang der Kündigung	
Innerhalb von 3 Wochen (§ 4 KSchG)	Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht
I.d.R. ca. 3 – 6 Wochen später	Gerichtlicher Güetermin (§ 54 ArbGG)
Bei fehlender Einigung: jeweils 3 – 4 Wochen	Fristen an Parteien zur schriftlichen Klageerwiderung und Replik
I.d.R. 2 bis 3 Monate nach Güetermin	Streitige Verhandlung vor der Kammer – oft mit Verkündung eines Urteils
I.d.R. innerhalb von 3 Monaten	Zustellung des vollständig abgefassten Urteils des Arbeitsgerichts mit Gründen und Rechtsmittelbelehrung
1 Monat nach Zustellung (§ 66 ArbGG)	Frist zur Einlegung der Berufung zum Landesarbeitsgericht (LAG) Anderenfalls: Eintritt der Rechtskraft
2 Monate nach Zustellung (§ 66 ArbGG)	Frist zur Begründung der Berufung (kann auf Antrag um einen Monat verlängert werden)
1 Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung (§ 66 ArbGG)	Frist zur Erwiderung auf die Berufung (kann auf Antrag um einen Monat verlängert werden)
„Unverzüglich“, i.d.R. etwa drei Monate nach Eingang der Berufungsbegründung beim LAG	Mündliche Verhandlung vor dem LAG – oft mit Verkündung eines Urteils
Zumeist innerhalb von 3 Monaten	Zustellung des vollständig abgefassten Urteils des Landesarbeitsgerichts mit Gründen und Rechtsmittelbelehrung
Im Falle der Nichtzulassung der Revision durch LAG: ▣ 1 Monat nach Zustellung des Urteils (§ 72a ArbGG) ▣ 2 Monate nach Zustellung des Urteils (§ 74 ArbGG)	Frist zur Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht (BAG) Anderenfalls: Eintritt der Rechtskraft Frist zur Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde
I.d.R. etwa 6 – 9 Monate später	Entscheidung des BAG über Nichtzulassungsbeschwerde ▣ bei Zulassung: Beginn der Revisionsbegründungsfrist von 1 Monat (§ 72a VI ArbGG) ▣ bei Abweisung: Eintritt der Rechtskraft
Im Falle der Zulassung der Revision durch LAG ▣ 1 Monat nach Zustellung des Urteils (§ 74 ArbGG) ▣ 2 Monate nach Zustellung des Urteils (§ 74 ArbGG)	Frist zur Einlegung der Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) Anderenfalls: Eintritt der Rechtskraft Frist zur Begründung der Revision (kann auf Antrag um einen Monat verlängert werden)
Etwa 6 – 12 Monate später	Mündliche Verhandlung beim Bundesarbeitsgericht i.d.R. mit Verkündung eines Urteils Eintritt der Rechtskraft

→ **Sozialversicherungsrechtliche Folgen:** Der Arbeitnehmer hat in der Regel ein Interesse daran, dass das vereinbarte Beendigungsdatum nicht vor Ablauf der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist liegt. Im Falle anschließender Arbeitslosigkeit würde ansonsten das Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist ruhen. Denn nach § 143a SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Der Gesetzgeber geht für diesen Fall davon aus, dass die Abfindung auch eine Entschädigung für die vorzeitige Beendigung darstellt.

Allerdings können auch bei „fristgerechter“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses Nachteile hinsichtlich des Arbeitslosengelds entstehen. Die Agentur für Arbeit hat nach § 144 Abs. 1 Nr. 3 SGB III eine zwölfwöchige Sperrfrist von Arbeitslosengeld „wegen Arbeitsaufgabe“ zu verhängen, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Dies wird dann angenommen, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe).

Um diese ungünstige Wirkung auszuschließen, empfehlen manche Arbeitnehmeranwälte in kritischen Fällen, eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen, eine Kündigung abzuwarten, diese durch Kündigungsschutzklage anzufechten und im gerichtlichen Gütertermin einen Vergleich mit den

Inhalten eines Aufhebungsvertrags anzunehmen. Solange dieses Vorgehen nicht im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt, also faktisch einer Abwicklungsregelung gleichkommt, kann es nicht zu einer Sperrzeit führen.

Zweckmäßig kann es vor dem Hintergrund drohender Sperrzeiten im Übrigen sein, geeignete Erklärungen zu den Gründen für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aufzunehmen. Nicht selten sind Regelungen, wonach das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen beendet wird. In der Praxis der Arbeitsverwaltung wird in der Regel keine Sperrzeit verhängt, wenn die Aufhebungsvereinbarung die Beendigung frühestens zum Ablauf der Kündigungsfrist vorsieht und erklärt, dass sie zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen Arbeitgeberkündigung aus betriebsbedingter Veranlassung erfolgte.

Die Agentur für Arbeit muss dabei selbstverständlich davon ausgehen dürfen, dass diese Feststellung arbeitgeberseitig gegebenenfalls wahrheitsgemäß bestätigt werden würde. Bei wahrheitswidrigen Angaben läge strafbarer Betrug zu Lasten der Sozialversicherung vor. Im Vorfeld einer solchen Regelung sollte man sich durch Auskunft bei der zuständigen örtlichen Agentur für Arbeit vergewissern.

Steuerrechtliche Behandlung der Abfindung: Arbeitnehmer sollten darauf achten, dass es sich um eine Bruttoauszahlung handeln wird. Das heißt: Der nominal ausgewiesene Betrag verringert sich wegen der erforderlichen Versteuerung. Die früher nach § 3 Nr. 9 EStG geltenden Steuerbegünstigungen für Abfindungen sind seit 2006 bis auf die so genannte Fünftelungsregelung nach § 34 EStG gestrichen worden. Wesentlich ist aber, dass die Abfindungszahlung nicht beitragspflichtig ist, also darauf keine Abschläge zu den Sozialversicherungen

erfolgen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Abfindung nicht als „verstecktes Arbeitsentgelt“ zu werten ist.

Die Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag sollten in aller Ruhe erfolgen und insbesondere dem Arbeitnehmer ausreichend Gelegenheit geben, ein Arbeitgeberangebot zu prüfen und gegebenenfalls mit einem Rechtsanwalt zu beraten.

Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag

Es wäre unseriös, den Arbeitnehmer aus einer Arbeitssituation unvorbereitet in die Personalabteilung zu bestellen und ihn möglicherweise durch mehrere Vertreter des Unternehmens mit Vorwürfen zu konfrontieren und ihn mit dem Hinweis, eine Kündigung wäre unausweichlich, zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bedrängen.

Der Arbeitnehmer hat zwar die Möglichkeit, den in einer solchen Situation unbedacht unterzeichneten Aufhebungsvertrag später anzufechten, die Erfolgsaussichten dafür sind jedoch gering. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags unterliegt zunächst nicht den Grundsätzen eines Haustürgeschäfts, ein Widerruf ist daher nicht möglich. Eine widerrechtliche Drohung als Anfechtungsgrund kann der Arbeitnehmer in einem arbeitsgerichtlichen Prozess nur selten beweisen. Die Ankündigung einer arbeitgeberseitigen Kündigung ist im Übrigen nicht rechtswidrig, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine Kündigung aufgrund einer bestimmten Situation vernünftigerweise in Betracht ziehen würde.

Gegenüber Führungskräften wird arbeitgeberseitig häufig darauf verwiesen, dass man auch gerichtlich eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses veranlassen könne. Diese Ankündigung nimmt Bezug auf § 9 in Verbindung mit § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG. Danach könne der Arbeitgeber im Falle einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung im Arbeitsgericht den Antrag stellen,

das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung gerichtlich aufzulösen. Bei leitenden Angestellten müsse dieser Antrag nicht begründet werden. Es sei vor diesem Hintergrund günstiger, die angebotenen Konditionen anzunehmen.

An dieser Argumentation ist stichhaltig, dass der Kündigungsschutz für leitende Angestellte geringer ausgeprägt ist als für nicht leitende. Dies wirkt sich im Hinblick auf den Auflösungsantrag gemäß § 9 KSchG aber nur dann aus, wenn tatsächlich eine leitende Position im Sinne des § 14 KSchG zu bejahen ist. Dies ist indes nur dann der Fall, wenn eine für das Unternehmen bedeutende Position besteht und diese entweder mit selbst-

ständiger Einstellungs- oder Entlassungskompetenz ausgestattet ist. Die selbstständige Wahrnehmung der Einstellungs- oder Entlassungsfunktion muss zudem noch einen Schwerpunkt der Funktion ausmachen.

In der Praxis ist daher der in Aussicht gestellte Auflösungsantrag selbst bei Führungskräften ein eher schwaches Argument. Der Arbeitnehmer wird im Prozess den Status eines leitenden Angestellten schlicht bestreiten, denn der Arbeitgeber hat die Umstände, aus denen sich die leitende Funktion ergeben soll, darzulegen und zu beweisen.

Verhandlungen über die Lösung eines Arbeitsverhältnisses können sich über

einen längeren Zeitraum erstrecken. Dies gilt auch, wenn sie durch eine Kündigung mit gerichtlicher Anfechtung im Kündigungsschutzprozess belastet werden. Angesichts schlechter Aussichten am Arbeitsmarkt kann dies nicht überraschen. Sowohl der Arbeitgeberseite wie auch den Arbeitnehmern ist zu empfehlen, die erforderlichen Gespräche mit der gebotenen Gelassenheit zu führen, zumal prinzipiell auch die Option, dass es nicht zu einer Einigung kommt, das Arbeitsverhältnis also fortzusetzen ist, nicht ausgeschlossen werden kann. □

Autor: Bodo Lindena ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Wiesbaden.



Stiften wirkt.

Zum Beispiel in der Jugendförderung.

„Wir wollen in jungen Menschen die Freude an Kunst und Kultur wecken“, sagen die Vorstände der PwC-Stiftung, Burkhard Hense (r.) und Rolf Windmüller. Die Stiftung – eine Initiative der Führungskräfte von PricewaterhouseCoopers Deutschland – fördert Projekte vom Schultheater bis zur Musikinstrumentenwerkstatt, die für den kreativen Umgang mit Kultur begeistern. Damit hilft sie auch, Bildungsdefizite auszugleichen.

Die PwC-Stiftung ist eine von rund 400 Stiftungen, die das Deutsche Stiftungszentrum im Stifterverband betreut. Seit 50 Jahren unterstützen wir Stifterinnen und Stifter bei der Stiftungsgründung und -verwaltung. Dürfen wir auch Sie anstiften?

Möchten Sie mehr erfahren?
Tel.: (02 01) 84 01 - 1 68
www.stiften-wirkt.de

Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

