

Recht

Aufhebungsverträge im Arbeitsrecht

Info Recht

Stand: Dezember 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden. Vor diesem Hintergrund helfen Aufhebungsverträge in der Praxis, Arbeitsverhältnisse kurzfristig und aus der Sicht der Arbeitgeber weitgehend risikofrei zu beenden.

Unsere Broschüre enthält einen Überblick über die aktuellen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen, die bei einer einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen geklärt werden müssen. Zudem stellen wir Ihnen eine Mustervereinbarung zur Verfügung, die Sie an Ihren Bedarf anpassen können.

Wenn Sie weitere Unterstützung benötigen, helfen Ihnen die erfahrenen Juristen in unseren Geschäftsstellen gerne bei der Vorbereitung von Aufhebungsvereinbarungen.

Bertram Brossardt
22. Dezember 2020

Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Arbeitsrechtliche Aspekte | 1 |
| 1.1 | Zulässigkeit des Aufhebungsvertrags | 1 |
| 1.2 | Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrags | 1 |
| 1.2.1 | Form | 2 |
| 1.2.2 | Zeitpunkt und Beendigung | 2 |
| 1.2.3 | Anlass des Ausscheidens | 3 |
| 1.2.4 | Bedingung | 3 |
| 1.2.5 | Inhaltskontrolle | 3 |
| 1.2.6 | Freistellung | 4 |
| 1.2.7 | Abfindung | 4 |
| 1.2.8 | Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverbot | 5 |
| 1.2.9 | Bestehende Forderungen | 5 |
| 1.2.10 | Daten | 6 |
| 1.2.11 | Widerrufsrecht | 6 |
| 1.2.12 | Anfechtung | 7 |
| 1.2.13 | Rücktritt | 7 |
| 1.2.14 | Nichtigkeit | 7 |
| 1.3 | Keine Mitwirkung Dritter erforderlich | 8 |
| 2 | Sozialversicherungsrechtliche Aspekte | 9 |
| 2.1 | Ruhen bei Sperrzeit | 9 |
| 2.2 | Ruhen bei Entlassungsschädigung | 10 |
| 3 | Steuerrechtliche Aspekte | 11 |
| 4 | Aufklärungspflichten | 12 |
| | Anhang | 13 |
| | Ansprechpartner / Impressum | 20 |

1 Arbeitsrechtliche Aspekte

Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen

Kommt es zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass eine Kündigung vorausgegangen ist, spricht man von einem klassischen Aufhebungsvertrag. Dieser ist abzugrenzen von einem reinen Abwicklungsvertrag, dem eine Arbeitgeberkündigung vorausgeht und der sich auf die Regelung der Folgen eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses beschränkt.

Der Aufhebungsvertrag bietet viele Vorteile. So kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung gesetzlicher, tariflicher oder einzelvertraglicher Kündigungsfristen beendet werden. Auch ist weder allgemeiner noch besonderer Kündigungsschutz zu beachten und der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden.

Für die Wirksamkeit einer Aufhebungsvereinbarung sind unterschiedliche arbeitsrechtliche Bestimmungen zu beachten.

1.1 Zulässigkeit des Aufhebungsvertrags

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können gemäß dem Grundsatz der Vertragsfreiheit das Arbeitsverhältnis grundsätzlich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft beenden. Das Beschäftigungsverhältnis kann in „beiderseitigem Einvernehmen“, „auf Veranlassung des Arbeitgebers/Arbeitnehmers“ oder auch „zur Vermeidung einer betriebs-/personenbedingten Kündigung“ beendet werden. Zu beachten sind hierbei jedoch jeweils etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, soweit eine Abfindung gezahlt werden soll oder der Arbeitnehmer anschließend arbeitslos ist.

Praxishinweis

Der Arbeitgeber entscheidet bei jedem Arbeitsverhältnis individuell, ob und unter welchen Konditionen er einen Aufhebungsvertrag vereinbaren will. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erwächst den anderen Arbeitnehmern kein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

1.2 Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrags

Wegen der schuldrechtlichen Natur des Aufhebungsvertrags sind die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über das Zustandekommen, den Inhalt und die Beendigung von Verträgen anzuwenden.

1.2.1 Form

Aufhebungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform (§ 623 BGB). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen dieselbe Urkunde unterzeichnen. Die in §§ 126a und 126b BGB vorgesehene elektronische Einhaltung der Schriftform gilt nach § 623 BGB nicht für Aufhebungsverträge. Bei Verstoß hiergegen ist der Aufhebungsvertrag grundsätzlich nichtig nach § 125 BGB.

Die Schriftform kann durch notarielle Beurkundung (§ 126 Abs. 4 BGB) oder gerichtlichen Vergleich (§ 127a BGB) ersetzt werden.

Die Schriftform gilt ebenso für nachträgliche Änderungen oder Ergänzungen des Aufhebungsvertrags.

Praxishinweis

Die Schriftform gilt auch für Klageverzichtserklärungen und für Abwicklungsverträge, die für den Arbeitnehmer die Möglichkeit vorsehen, sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu erklären (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – 6 AZR 709/14), die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung gemacht werden.

1.2.2 Zeitpunkt und Beendigung

Mindestinhalt eines Aufhebungsvertrags ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die rückwirkende Auflösung ist grundsätzlich nicht möglich, außer es wird ein Vergleich über eine bereits ausgesprochene Kündigung getroffen.

Zwar sind weder Kündigungstermine noch Kündigungsfristen für den Beendigungszeitpunkt beachtlich, sie sollten jedoch – soweit möglich – aus sozialversicherungsrechtlichen Erwägungen eingehalten werden (siehe Kapitel 2). Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Aufhebungsverträge, die nicht auf eine Beendigung, sondern auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtet sind, zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bedürfen. Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem dann, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches übersteigt, beispielsweise bei Vereinbarungen über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters. Diese können nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein (BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13).

1.2.3 Anlass des Ausscheidens

Wegen der möglichen sozialversicherungsrechtlichen Folgen (siehe Kapitel 2), wie der Verhängung einer Sperrfrist bei Mitursächlichkeit des Arbeitnehmers für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist als Grund für den Aufhebungsvertrag die ausschließliche Veranlassung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aufzunehmen (siehe Mustervertrag im Anhang).

1.2.4 Bedingung

Bedingte Aufhebungsverträge sind in der Regel unwirksam, es sei denn, der Eintritt der Bedingung hängt ausschließlich vom Willen des Arbeitnehmers ab oder die Bedingung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt (z. B. Auflösung bei Untauglichkeit nach amtsärztlichem Zeugnis).

1.2.5 Inhaltskontrolle

Aufhebungsverträge bedürfen bei individueller Vereinbarung keiner sachlichen Rechtfertigung, da sich die Vertragsparteien gleichberechtigt gegenüberstehen.

Allerdings kann bei Aufhebungsverträgen eine Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) eingreifen, wenn z. B. der Arbeitgeber die Klauseln eines Aufhebungsvertrags für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert hat bzw. wenn sie zwar nur für den Einzelfall formuliert werden, der Arbeitnehmer aber keinen Einfluss auf ihren Inhalt nehmen konnte. Abreden über die Hauptleistungspflichten unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle, da nur solche allgemeinen Geschäftsbedingungen kontrollfähig sind, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzenden Regelungen enthalten (§ 307 Abs. 3 BGB).

Findet AGB-Recht Anwendung und ist eine AGB-Klausel nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich, dass der Arbeitnehmer nicht mit ihr zu rechnen braucht, wird sie gem. § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil.

Ausgleichsklauseln, die einseitig nur Ansprüche des Arbeitnehmers erfassen und dafür keine entsprechende Gegenleistung gewähren, sind unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und damit unwirksam (BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 203/10).

Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitnehmer die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich i. S. d. § 123 BGB ist (BAG, Urteil vom 12. März

2015 – 6 AZR 82/14). Eine vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer näher bestimmten überdurchschnittlichen Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, stellt keinen Vorteil dar, der geeignet ist, die mit einem Klageverzicht verbundene unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB auszugleichen (so das BAG, Urteil vom 24. September 2015 – 2 AZR 347/14 für eine Abwicklungsvereinbarung).

1.2.6 Freistellung

Die Vereinbarung einer Freistellung des Arbeitnehmers bis zur rechtlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses empfiehlt sich in all den Fällen, in denen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb entweder für den Arbeitgeber oder für den Arbeitnehmer unzumutbar bzw. nicht sinnvoll wäre.

Denkbar ist auch eine Freistellung zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. In diesen Fällen kann auch eine reduzierte Vergütungsfortzahlung vereinbart werden, ansonsten behält der Arbeitnehmer im Regelfall den vollen Vergütungsanspruch während der Freistellungsphase.

Die Freistellung kann widerruflich oder unwiderruflich vereinbart werden. Sollen Resturlaubsansprüche auf den Zeitraum der Freistellung angerechnet werden, so muss die Freistellung unwiderruflich erfolgen. Die unwiderrufliche Freistellung bewirkt jedoch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während des Freistellungszeitraums nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückrufen kann.

Praxishinweis

Soll eine Anrechnung von Zwischenverdiensten erfolgen, bedarf dies einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung. Auch Resturlaubsansprüche werden in die Zeit der Freistellung nur dann einbezogen, wenn dies ausdrücklich vereinbart wird. Der Arbeitgeber muss in den Fällen, in denen er Zwischenverdienst und Urlaub anrechnen möchte, entweder den anrechnungsfreien Urlaubszeitraum konkret benennen, die Reihenfolge der Zeiträume zweifelsfrei festlegen oder dem Arbeitnehmer auf andere Weise mitteilen, ob und innerhalb welcher Zeiträume eine Anrechnung nach § 615 S. 2 BGB erfolgt (BAG, Urteil vom 16. Juli 2013 – 9 AZR 50/12).

1.2.7 Abfindung

Es gibt keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch. Sollte aber eine Abfindung vereinbart werden, ist ihre Höhe, Fälligkeit und ggf. Vererblichkeit eindeutig zu regeln. Eine generelle Regel für die Berechnung der Abfindung gibt es nicht, insbesondere ist sie nicht an die gesetzlichen Beschränkungen bzw. Höchstgrenzen der §§ 9 und 10 KSchG gebunden.

Praxishinweis

Als Faustformel gilt: $\frac{1}{2}$ bis 1 Monatsgehalt x Jahre der Betriebszugehörigkeit x Risikofaktor. Fällig sollte diese Abfindung erst mit dem vereinbarten Beendigungstermin werden.

1.2.8 Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverbot

Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen sollte auch an eine Vereinbarung bzw. Aufrechterhaltung von Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverboten gedacht werden, wenn der Arbeitgeber eine eventuelle Konkurrenzfähigkeit seines ehemaligen Arbeitnehmers zu fürchten hat. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur bei Vereinbarung einer angemessenen Karenzentschädigung wirksam.

1.2.9 Bestehende Forderungen

Hinsichtlich etwa noch bestehender Forderungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, wie z. B. Vorschüsse und Darlehen, sollten ausdrückliche und präzise Vereinbarungen getroffen werden. Gleiches gilt für die sich bereits aus dem arbeitsvertraglichen Treueverhältnis ergebenden Rückgabepflichten bezüglich der dem Arbeitnehmer überlassenen Arbeitsmittel, Unterlagen und eventuell zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeuge. Hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Versicherungen abgeschlossen, ist zu prüfen, inwieweit der Arbeitnehmer diese nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fortführen will und aufgrund der vereinbarten Versicherungsbedingungen auch kann.

Praxishinweis

Es bietet sich an, am Schluss des Aufhebungsvertrags übereinstimmend zu erklären, dass mit diesem Vertrag alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind. Erfasst werden damit Ansprüche, über die die Parteien vorher unter Umständen gestritten haben, ferner auch diejenigen, an die die Parteien nicht gedacht haben und die für die Zukunft ebenfalls erledigt sein sollen. Nicht umfasst werden dagegen im Zweifel der Verzicht auf Rechte aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot und Ansprüche, mit deren Bestehen nicht zu rechnen war und über die der Arbeitnehmer nicht verfügen kann (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11 – zumindest für den gerichtlichen Vergleich!).

1.2.10 Daten

Im Zusammenhang mit der Aufhebung sollte geregelt werden, wie mit auf Arbeitsmitteln gespeicherten Daten (z. B. PC, Smartphone) des Arbeitnehmers verfahren wird. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse, dienstliche Daten weiter zu nutzen und private Daten zu entfernen. Werden PC und Mailadressen aber gemischt privat und betrieblich genutzt, läuft der Arbeitgeber als Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen Gefahr, bei Einsichtnahme oder Löschen von privaten Daten die Rechte des ehemaligen Arbeitnehmers zu verletzen und sich im Extremfall sogar strafbar zu machen.

Praxishinweis

Der Arbeitgeber sollte sich im Aufhebungsvertrag die Möglichkeit einräumen lassen, dienstliche Adressen fortzuführen und private Daten zu löschen.

1.2.11 Widerrufsrecht

Die Vereinbarung eines vertraglichen Widerrufsrechts ist möglich.

Ein gesetzliches Widerrufsrecht nach § 312b, g BGB besteht jedoch nicht, da ein am Arbeitsplatz geschlossener Aufhebungsvertrag kein außerhalb von Geschäftsräumen geschlossener Vertrag i. S. v. § 312b Abs. 1 BGB darstellt. Deshalb muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht hierüber belehren. Darüber hinaus eröffnet § 312 Abs. 1 BGB den Anwendungsbereich für diese Vorschriften nicht bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen (BAG, Urteil vom 07. Februar 2019 – 6 AZR 75/18).

Ein Widerrufsrecht besteht auch nicht wegen einer eventuellen Überrumpelung des Arbeitnehmers. Dennoch empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer eine gewisse Bedenkzeit zu gewähren.

Ggf. sind tarifliche Widerrufsrechte zu beachten.

Wegen unterschiedlicher Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Anfechtung und Widerruf genügt zur Ausübung des Widerrufs eine Erklärung, die lediglich erkennen lässt, dass der Erklärende an den Vertrag nicht mehr gebunden sein will, nicht. Vielmehr muss die Erklärung hinreichend deutlich machen, dass der Vertrag gerade wegen des Widerrufs nicht gelten soll (BAG, Urteil vom 12. März 2015 – 6 AZR 82/14).

1.2.12 Anfechtung

Aufhebungsverträge sind nach den allgemeinen Regeln des BGB anfechtbar. In der Praxis relevant wird dabei die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung (§ 123 Abs. 1 BGB). Häufigste Fälle sind die Drohung mit einer Kündigung oder einer Strafanzeige.

In Aufhebungsverhandlungen darf eine Kündigung als Alternative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags nur in Aussicht gestellt werden, wenn die potentielle Kündigung vermeintlich sozial gerechtfertigt wäre. Sie stellt dagegen eine Drohung dar, „wenn sie ein verständiger Arbeitgeber nicht ernsthaft in Erwägung ziehen darf“.

Die Drohung mit einer Strafanzeige ist nur dann rechtmäßig, wenn schwerwiegende Verdachtsmomente gegen den Arbeitnehmer vorliegen und das Arbeitsverhältnis durch die Straftat konkret berührt wird.

Die binnen Jahresfrist zu erklärende Anfechtung führt zur Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags.

1.2.13 Rücktritt

Werden Leistungen aus dem Aufhebungsvertrag trotz Mahnung nicht rechtzeitig erbracht, besteht ein Rücktrittsrecht nach § 323 BGB. Grundsätzlich ist vor dem Rücktritt jedoch die Mahnung des anderen Vertragsteils nötig. War die Fälligkeit der Leistung nach dem Kalender bestimmt, kann die ausdrückliche Mahnung aber unter Umständen sogar entbehrlich sein. Vereinbarte Abfindungen sollten daher pünktlich und vollständig bezahlt werden, um dem Arbeitnehmer kein spätes Reuerecht einzuräumen. Der Rücktritt eines Arbeitnehmers von einem mit dem Arbeitgeber geschlossenen Aufhebungsvertrag wegen Nichtzahlung der vereinbarten Abfindung ist jedoch ausgeschlossen, wenn das Insolvenzgericht dem Arbeitgeber nach Eröffnungsantrag derartige Zahlungen gemäß § 21 InsO untersagt hat (BAG, Urteil vom 10. November 2011 – 6 AZR 357/10).

1.2.14 Nichtigkeit

Nichtig kann ein Aufhebungsvertrag nach §§ 134, 138 BGB dann sein, wenn zwingende Vorschriften umgangen werden.

In Zusammenhang mit einem nachfolgenden Betriebsübergang ist ein Aufhebungsvertrag nur dann wirksam, wenn er auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Das ist nicht der Fall, wenn ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber gleichzeitig verbindlich in Aussicht gestellt worden war. Der Aufhebungsvertrag ist dann wegen Umgehung der Regelungen zum Betriebsübergang gem. § 613a BGB nach § 134 BGB nichtig (BAG, Urteil vom 18. August 2011 – 8 AZR 312/10). Das gilt auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem Betriebsveräußerer und damit zusammenhängend dem Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einer Beschäftigungs- und

Qualifizierungsgesellschaft (BQG), wenn ein neues Arbeitsverhältnis vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wurde (BAG, Urteil vom 25. Oktober 2012 – 8 AZR 572/11).

1.3 Keine Mitwirkung Dritter erforderlich

Der Betriebsrat ist am Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht zu beteiligen.

Grundsätzlich ist auch eine behördliche Zustimmung zum Aufhebungsvertrag nicht erforderlich.

Auch das Integrationsamt (in Bayern: Inklusionsamt) oder das Gewerbeaufsichtsamt müssen nicht mitwirken, wenn eine Behinderung vorliegt oder die Arbeitnehmerin schwanger ist.

Anderes gilt für Aufhebungsverträge, die vom Arbeitgeber im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung geschlossen werden. Diese sind als andere Beendigungen i. S. v. § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG zu berücksichtigen. In diesen Fällen muss daher eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit und das Konsultationsverfahren gegenüber dem Betriebsrat durchgeführt werden (§§ 17, 18 KSchG). Diese Aufhebungsverträge sind daher auch bei der Berechnung des Schwellenwerts des § 17 Abs. 1 KSchG zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 19. März 2015 – 8 AZR 119/14).

Downloads und weiterführende Informationen

Ausführliche Erläuterungen zum Thema Massenentlassungsanzeige finden Sie in der Info Recht Broschüre *Anzeigepflichtige Entlassungen* ([Info Recht Datenbank](#)).

2 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs und Erstattungspflicht

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags sind auch die sozialrechtlichen Folgen zu berücksichtigen. Ein Aufhebungsvertrag kann zur Verhängung einer Sperrzeit und zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen. Dies bedeutet, dass der Anspruch während der Dauer der Sperrzeit nicht durchgesetzt werden kann. Der Bundesagentur steht insoweit ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Die Sperrzeit hat auch zur Folge, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs vermindert.

2.1 Ruhen bei Sperrzeit

Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis oder gibt er durch vertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses und führt er dadurch vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbei, so tritt für ihn gem. § 159 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB III eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen ein.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ist nur dann nicht sperrzeitrelevant, wenn der Arbeitslose der Agentur für Arbeit nachweisen kann, dass ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag vorlag. Die Bundesagentur für Arbeit hat auf Basis der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts Durchführungsanweisungen für die Verwaltungspraxis erlassen, aus denen hervorgeht, wann ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorliegt, der in der Folge nicht zur Verhängung einer Sperrzeit führt:

Demnach liegt ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; (bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird),
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

1. eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird (in Anlehnung an § 1 a KSchG)

oder die Voraussetzungen der obigen Spiegelstriche erfüllt sind und

2. der Arbeitslose
 - a) objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat;
oder
 - b) sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste.
Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Fall der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Solche Vergünstigungen sind z. B. Abfindungen, die höher sind als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags kein Anspruch bestanden hätte.

Während die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung für die Fallgestaltung der Ziff. 1 irrelevant ist, kommt es hierauf für die Fälle der Ziff. 2 maßgeblich an.

2.2 Ruhen bei Entlassungsschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, d. h. ohne Einhaltung der vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfrist, und erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung), so ist § 158 SGB III zu beachten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht dann von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit Zugang der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Gesetzgeber hat in § 158 SGB III insgesamt fünf Methoden zur Berechnung des Ruhenszeitraums angegeben. Anwendbar ist jeweils die für den Arbeitnehmer günstigste Berechnungsmethode.

Der Ruhenszeitraum endet entweder

- nach Ablauf eines Jahres,
- nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist,
- nach Ablauf einer vereinbarten Befristung,
- sofort, wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund hätte kündigen können,
- nach Ablauf des Zeitraums, den der Arbeitnehmer benötigt, um einen bestimmten in § 158 Abs. 2 Nr. 1 SGB III festgelegten Prozentsatz seiner Abfindung zu verdienen.

3 Steuerrechtliche Aspekte

Die „Fünftel-Regelung“

Die Freibeträge des § 3 Nr. 9 EStG für Entlassungsabfindungen wurden ab dem Veranlagungszeitraum 2006 aufgehoben. Die gesamte Entlassungsabfindung ist steuerpflichtig, unterliegt aber unter den Voraussetzungen des § 34 i. V. m § 24 EStG einer privilegierten Besteuerung nach Maßgabe der sog. „Fünftel-Regelung“. Bei Anwendung der Fünftel-Regelung im Lohnsteuerabzugsverfahren wird die Lohnsteuer auf die Abfindung berechnet, indem die Lohnsteuerbelastung eines Fünftels der Abfindung berechnet und anschließend verfünffacht wird (§ 39 b Abs. 3 S. 9 EStG). Auf diese Weise wird die Progression im Einkommensteuertarif abgemildert.

4 Aufklärungspflichten

Hierauf muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hinweisen

Der Arbeitnehmer muss sich vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags grundsätzlich selbst über die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Klarheit verschaffen. Insbesondere muss der Arbeitgeber nicht erklären, dass es schwieriger sein kann, sich vom Aufhebungsvertrag zu lösen, als gegen eine Kündigung vorzugehen.

Aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten können sich jedoch im Einzelfall Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers ergeben, insbesondere wenn er den Aufhebungsvertrag aus eigenem Interesse veranlasst oder erkennt, dass der Arbeitnehmer über Folgen und Tragweite seiner Handlung, z. B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Nachteile oder des Verlusts von Versorgungsansprüchen, ersichtlich im Unklaren ist.

Erteilt der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers Auskunft, so muss diese richtig und vollständig sein, andernfalls macht sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Er sollte den Arbeitnehmer daher im Zweifel an eine zuständige und kompetente Stelle, beispielsweise den zuständigen Sozialversicherungsträger, verweisen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber seit dem 01. Januar 2003 nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses u. a. auf die gemäß § 38 Abs. 1 SGB III bestehende Pflicht zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes hinzuweisen. Es drohen dem Arbeitgeber jedoch keine Konsequenzen, sollte er dieser Hinweispflicht nicht nachkommen. Der Arbeitnehmer kann nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber auf die Unterlassung des Hinweises stützen.

Anhang

Mustervertrag

Aufhebungsvereinbarung – Muster ¹

Zwischen der Firma
(Firma)

und

Herrn/Frau
(Arbeitnehmer)

wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das am begründete Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Firma

Optional

zur Vermeidung einer ansonsten ausgesprochenen ordentlichen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung

unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des enden wird.

Optional

§ 2 Vorzeitige Beendigung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ... (Ausscheidensdatum § 1) mit einer Ankündigungsfrist von zwei (einer) Woche(n) zum Monatsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber vorzeitig zu beenden.

¹ Das Muster bedarf immer einer individuellen Anpassung an den konkreten Einzelfall

§ 2 Freistellung/Resturlaub

Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer ab sofort von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Anrechnung seiner Resturlaubsansprüche sowie Überstunden/Arbeitszeitkontoguthaben unter Fortzahlung der monatlichen Bruttovergütung unwiderruflich frei.

Optional

Der Resturlaub wird zu Beginn der Freistellung gewährt. Im darüber hinausgehenden Zeitraum der Freistellung werden anderweitige Bezüge gemäß § 615 S. 2 BGB auf die Vergütung angerechnet.

§ 3 Abfindung

Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend den §§ 9, 10 KSchG einen Betrag von Euro brutto, fällig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am

Optional

Eventuelle Ansprüche aus einem betrieblichen Sozialplan werden auf die Abfindung angerechnet.

Optional

Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Erklärung des Klägers gemäß § 2 dieses Vertrags vorzeitig, erhöht sich der obige Abfindungsbetrag für jeden vollen Kalendermonat des früheren Ausscheidens zwischen vorzeitiger Beendigung und dem ... [ursprüngliche Beendigungsdatum] um einen Betrag in Höhe von ... Euro brutto.

Anmerkung

Bei einer vorzeitigen Beendigung gem. § 2 wird die Abfindung mit dem Datum der rechtlichen Beendigung fällig.

§ 4 Arbeitspapiere/Zeugnis

Die ausgefüllten Arbeitspapiere (Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsnachweis und Versicherungskarte, Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III, Urlaubsbescheinigung, Schlussabrechnung über die Vergütung) stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusammen mit einem wohlwollenden qualifizierten Arbeitszeugnis, das Angaben zur Tätigkeit, Leistung und Führung enthält, mit der Gesamtbewertung „gut“ bis zum zu.

§ 5 Verschwiegenheit

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die vertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflicht auch nach Vertragsende fortbesteht.

§ 6 Wettbewerbsverbot

Vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbote bleiben von diesem Vertrag unberührt/sind mit Abschluss dieses Vertrags einvernehmlich aufgehoben (*Unzutreffendes streichen*).

§ 7 Vorschüsse und Darlehen

Es besteht Einigkeit darüber, dass der noch bestehende Vorschuss in Höhe von Euro mit der letzten Gehaltsabrechnung verrechnet wird. Das noch bestehende Arbeitgeberdarlehen wird auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergeführt. Bezüglich der Einzelheiten der Rückforderung sowie der nach Beendigung geltenden Zinsen wird auf die Darlehensvereinbarung vom Bezug genommen. Diese Darlehensvereinbarung gilt inhaltlich neben dieser Vereinbarung.

Oder

Der Arbeitnehmer hat von der Firma am ein Darlehen in Höhe von Euro erhalten. Hierauf sind bis heute Euro zurückbezahlt. Der Restbetrag wird in monatlichen Raten von Euro zahlbar am eines jeden Monats, beginnend mit dem zurückgezahlt werden. Kommt der Arbeitnehmer mit einer Rate in Verzug, ist der gesamte Restbetrag zur Zahlung fällig. Zur Sicherung des Darlehensrestes tritt der Arbeitnehmer hiermit an die Firma die zukünftigen Lohnforderungen gegen jeden neuen Arbeitgeber in Höhe des jeweils pfändbaren Betrages ab.

Oder

Der Arbeitnehmer hat von der Firma ein Darlehen in Höhe von Euro erhalten. Hierauf sind bis heute Euro zurückgezahlt. Der Restbetrag wird mit dem Nettobetrag der Abfindung gemäß § 3 dieser Vereinbarung verrechnet.

Anmerkung

Eine Verrechnung des Restbetrags mit der Abfindung ist nicht möglich, wenn der Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer ansonsten ausgesprochenen ordentlichen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung abgeschlossen wird.

§ 8 Gratifikation/Bonus/Aktienoptionen

Der Arbeitnehmer erhält am für das Jahr die vertraglich zugesagte Gratifikation trotz Ausscheidens am ungekürzt.

Oder

Die vertraglich zugesagte Gratifikation erhält der Arbeitnehmer in diesem Jahr mit Rücksicht auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht.

Anmerkung

Ein Ausschluss der vertraglich zugesagten Gratifikation ist unzulässig, wenn es sich um eine Gratifikation mit reinem Entgeltcharakter oder mit Mischcharakter handelt.

Oder

Der Arbeitnehmer erhält die zugesagte Gratifikation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von/12.

Oder

Der Arbeitnehmer bleibt berechtigt, seine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuüben.

§ 9 Unterlagen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bis spätestens folgende Unterlagen zu Händen zurückzugeben:

§ 10 Dienstwagen

Das überlassene Dienstfahrzeug (amtl. Kennzeichen Fahrgestellnummer:) wird spätestens am nebst sämtlichen Fahrzeugpapieren, Schlüsseln und sonstigem Zubehör zurückgegeben.

Oder

Der Arbeitnehmer übernimmt den Dienstwagen am käuflich zum Buchwert. Der Preis beträgt Euro (inklusive etwaiger Mehrwertsteuer). Das Fahrzeug nebst wird am unter Aushändigung der Fahrzeugpapiere dem Arbeitnehmer übergeben. Der Kaufpreis wird mit dem Nettobetrag als Abfindung nach § 3 verrechnet. Die steuerrechtliche Berücksichtigung des Fahrzeugverkaufs als geldwerter Vorteil bleibt hiervon unberührt.

Anhang

Oder

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Dienstwagen nebst sofort an die Firma zurück zu geben. Als Entschädigung erhält er eine Pauschale von Euro brutto pro Monat des Nichtgebrauchs bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 11 Firmeneigentum

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bis spätestens folgende Firmengegenstände zu Händen zurückzugeben:

Handy der Marke

Tankkarte

Laptop der Marke

.....

§ 12 Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer hat einen/keinen (Unzutreffendes streichen) unverfallbaren Anspruch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erworben. Die Bescheinigung nach § 4a BetrAVG wird gesondert erteilt.

Oder

Der Arbeitnehmer hat einen unverfallbaren Anspruch aufgrund der betrieblichen Altersversorgung der Firma erworben. Dieser Anspruch auf eine Altersrente, die im Alter einsetzt, beträgt Eurobrutto. Die Parteien vereinbaren, diese Altersrente gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG versicherungsmathematisch abzufinden. Der Arbeitnehmer erhält deshalb einen einmaligen Pauschalbetrag von Euro brutto fällig am Damit sind sämtliche Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung erledigt.

Anmerkung

Wegen § 3 Abs. 1, 2 BetrAVG gilt dies nur bei relativ geringfügigen unverfallbaren Anwartschaften.

Oder

Die Firma räumt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer das Recht ein, die bei der Versicherung abgeschlossene Direktversicherung (Nr.) fortzuführen und wird die dazu notwendigen Erklärungen gegenüber dem Versicherer auf ihre Kosten abgeben.

§ 13 Diensterfindung

Der Arbeitnehmer erhält für die am gemeldete Diensterfindung eine Vergütung von Euro brutto. Weitere Ansprüche aufgrund des Arbeitnehmererfindungsgesetzes bestehen nicht.

§ 14 Belehrung

Der Arbeitnehmer wird hiermit darauf hingewiesen, dass ihm wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhebliche sozialversicherungsrechtliche Nachteile entstehen können und dass hierüber ausschließlich die zuständigen Sozialversicherungsträger verbindlich Auskunft geben und entscheiden.

Zur Vermeidung einer Sperrzeit bei Meldeversäumnissen ist der Arbeitnehmer gem. § 38 SGB III aufgefordert, sich persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Durch diesen Hinweis kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III nach.

§ 15 Erledigungsklausel

Die Parteien sind sich einig, dass sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, soweit sie im vorliegenden Aufhebungsvertrag nicht erwähnt sind, gleich aus welchem Rechtsgrund, mit Erfüllung dieser Vereinbarung erledigt sind. Nicht verzichtbare Ansprüche werden hiervon nicht erfasst.

Anmerkung 1

Eine Erledigungsklausel kann problematisch sein, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht und Arbeitsleistung noch erbracht wird.

Anmerkung 2

Ausgleichsklauseln, die einseitig nur Ansprüche des Arbeitnehmers erfassen und dafür keine entsprechende Gegenleistung gewähren sind unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 203/10).

Anmerkung 3

Die sich aus einem Arbeitgeberdarlehen ergebenden Zins- und Rückzahlungsansprüche fallen nicht unter die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (BAG, Urteil vom 19. Januar 2011 – 10 AZR 873/08)

§ 17 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle einer unwirksamen Bestimmung einer dieser Bestimmungen möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Ort, Datum

Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

Ansprechpartner / Impressum

Stephanie Schäferling

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 0821-45 50 58-32

Telefax 0821-45 50 58-95

stephanie.schaeferling@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Dezember 2020

Weitere Beteiligte

Kristina Fink

Grundsatzabteilung Recht

Telefon: 089-551 78-234

kristina.fink@vbw-bayern.de