

## **Aufhebungsvertrag und Abfindung – der schnelle Weg der Trennung hat viele Risiken**

*Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Mit den sinkenden Zahlen der Neuinfektionen mit Covid-19 sollen die ersten Lockerungen im Shutdown schrittweise den Weg in die Normalität öffnen. Die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie sind noch nicht abzusehen, aber Unternehmen fürchten, dass Jobs in vielen Branchen wegfallen werden. Sollen Arbeitsplätze abgebaut werden, bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten häufig Aufhebungsverträge und Abfindungen an, um langwierige Kündigungsprozesse zu vermeiden. Arbeitnehmer können sich natürlich dafür entscheiden, ihren persönlichen Kündigungsschutz gegen eine angemessene Abfindung zu „verkaufen“. Bevor Sie jedoch Vereinbarungen abschließen, die Ihren Arbeitsplatz kosten können, sollten Sie wissen, worauf Sie achten sollten.

Mit einem Aufhebungsvertrag vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber die einvernehmliche Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses nach individuell vereinbarten Kriterien, unabhängig der gesetzlichen Vorgaben zu einer Kündigungsfrist oder einem Kündigungsgrund. Ein Aufhebungsvertrag kann auch nur in wenigen Ausnahmefällen angefochten werden. Als „Kompensation“ für diesen Verzicht bietet der Arbeitgeber eine Abfindung an. Da Ihnen der Arbeitgeber Ihre Zustimmung abkaufen will, heißt es nun, geschickt zu taktieren.

*Lassen Sie sich von einem Profi beraten!*

Wenn Sie mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung verhandeln oder sich vielleicht später sogar gerichtlich auseinandersetzen müssen, holen Sie sich einen Profi zur Seite, der Sie durch den Verhandlungsprozess begleitet.

*Die Abfindungshöhe ist frei verhandelbar!*

Vereinbaren Arbeitgeber und Mitarbeiter die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist die Höhe der Abfindung frei verhandelbar. Abfindungen können tatsächlich deutlich über einem Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit liegen. Bei Führungskräften wird oft ein noch höherer Abfindungsfaktor angesetzt.

Lassen Sie sich – auch nicht von einem Richter – Märchen über die vorgeblich übliche Abfindungsformel erzählen. Denken Sie daran: Sie wollen nicht mit dem Richter, sondern mit Ihrem Arbeitgeber einen Vertrag schließen. Der Richter kann in der Güteverhandlung gern Vorschläge zur Höhe der Abfindung machen. Ob Sie diese Vorschläge aufgreifen wollen, sollten Sie aber zunächst unter vier Augen mit Ihrem Anwalt besprechen.

### *Gestalten Sie den Abfindungspoker klug!*

Abfindungsverhandlungen sind selten harmonisch, denn es prallen unterschiedliche Interessen aufeinander. Für Ihre Firma sind Sie während des Abfindungspokers nicht mehr Herr Müller oder Frau Schulze, sondern „Herr oder Frau Problem“. Das sind Sie nämlich für Ihren Arbeitgeber solange, bis Sie eine Beendigungsvereinbarung unterschrieben haben. Bleiben Sie dennoch selbstsicher und freundlich. Denn die finanzielle Ausstattung eines Aufhebungsvertrags ist zwar beeinflusst vom rechtlichen Risiko, das der Arbeitgeber hat, um Sie loszuwerden. Mindestens ebenso wichtig ist aber Ihr Widerstandswille und Kampfgeist.

### *Behalten Sie bei den Ausstiegsverhandlungen verschiedene Optionen im Blick!*

Bei der Ausgestaltung einer Beendigungserklärung ist nicht immer die reine Abfindungshöhe wichtig. Erfahrene Berater versuchen, eine unwiderrufliche Freistellung von der Arbeit bei voller Bezahlung über das Ende der Kündigungsfrist hinaus zu erreichen. Und das bei jederzeitiger Möglichkeit, vorher auszusteigen, wenn Sie ein Anschluss-arbeits-verhältnis in Aussicht haben. Die Profis sprechen in diesem Fall vom „Aus-Cashen der Restlaufzeit“, das heißt von einer Abfindungserhöhung bei vorzeitigem Ausstieg.

Denken Sie bei der finanziellen Ausstattung einer Beendigungsvereinbarung daran, die variablen Vergütungsbestandteile sowie eventuelle Aktienoptionen in die Berechnung einzubeziehen. Unbedingt sind auch mögliche Lücken in der betrieblichen Alters-versorgung zu berücksichtigen. Durch die vorzeitige Auflösung des Vertrags erwirtschaftet der Angestellte eine geringere Betriebsrentenanwartschaft.

### *Kündigungsgrund und Frist beachten!*

In eine Aufhebungsvereinbarung sollte aufgenommen werden, dass das Arbeits-verhältnis aus betrieblichen Gründen endet. Damit ist klar, dass Sie die Kündigung nicht etwa durch Vertragsverstöße provoziert haben. Können diese betrieblichen Gründe plausibel gemacht werden, darf Sie die Arbeitsagentur in der Regel nicht mit einer Sperrfrist belegen. Außerdem ist die Einhaltung der Kündigungsfrist erforderlich, da sonst eine gezahlte Abfindung auf das zu beanspruchende Arbeitslosengeld angerechnet werden kann. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld „ruht“ dann.

Grundsätzlich gilt: Behalten Sie bei den Verhandlungen über eine Lösung die Nerven. Ein erfahrener Anwalt an Bord wird Sie gut durch die Verhandlungen navigieren, ob vor Gericht oder außergerichtlich.

### Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstraße 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11  
Mail: [info@k44.de](mailto:info@k44.de)  
Homepage: [www.k44.de](http://www.k44.de)