



Aufhebungsverträge

Abfindung ohne Reue

Neue Urteile machen die einvernehmliche Trennung vom alten Arbeitgeber lukrativer. Wer freiwillig geht, kann künftig großzügige Abfindungen mitnehmen, ohne Sperrzeiten bei der Arbeitsagentur zu riskieren.

Es war ein langer Weg. Ein halbes Jahrzehnt kämpfte der Manager aus dem Rheinland mit der Justiz, klagte sich durch alle Instanzen, vom Sozialgericht Duisburg bis zum Bundessozialgericht (BSG). Nun ist es geschafft. Die höchsten deutschen Sozialrichter stellten klar: Obwohl der Angestellte einen Aufhebungsvertrag akzeptiert hatte, bekommt er vom ersten Tag an das volle Arbeitslosengeld, nachzulesen unter dem sperrigen Aktenzeichen B 11a/11 AL 69/04 R.

Was für den Kläger jenes Prozesses einige Tausend Euro mehr auf dem Konto bedeutet, wirkt auf ausstiegswillige Mitarbeiter, Personalchefs, Anwälte und Arbeitsrichter in der ganzen Republik wie ein Befreiungsschlag. „Der Grundsatz, dass Aufhebungsverträge fast zwangsläufig eine Sperrzeit von bis zu drei Monaten nach sich ziehen, ist jetzt so gut wie hinfällig“, kommentiert Sören Langner, Rechtsanwalt der Kanzlei Meyer-Köring von Danwitz Privat in Bonn. Mittlerweile hat das Bundessozialgericht seine neue Linie in einem weiteren Urteil bekräftigt und präzisiert: Beträgt die vereinbarte Abfindung maximal ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, sollen Sperrzeiten ab sofort sogar ganz entfallen (B 11a AL 47/05 R).

Bislang manövrierten Unternehmen und scheidende Mitarbeiter das Arbeitsamt mit einem zuverlässigen, aber umständlichen Kunstgriff aus: Anstatt einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, wartete der Arbeitnehmer auf seine Entlassung und erhob Kündigungsschutzklage. Dabei ging es längst nicht mehr darum, den angestammten Arbeitsplatz zurückzuerobern. Es ging nur noch ums Geld. Erbitterte Streitigkeiten zwischen dem Chef und dem scheidenden Arbeitnehmer suchte man daher vergeblich: Meist schlossen die Parteien schon im ersten Termin genau den Vergleich, der im Vorfeld längst ausgehandelt war.

Spektakulärer Kurswechsel des Bundessozialgerichts

Als diese Taktik zum Massenphänomen wurde, fühlte sich mancher Arbeitsrichter regelrecht missbraucht. „Man merkt natürlich, was gespielt wird“, ärgert sich ein Richter aus dem Raum Düsseldorf, „etwa wenn die vorgeschobenen Kündigungsgründe schon auf den ersten Blick wenig stichhaltig sind, der Mitarbeiter aber keinerlei Anstalten macht, gegenzuhalten. Dennoch hatte die Farce ihren Sinn - zumindest aus Sicht der so einhellig prozessierenden Gegner. Denn sobald ein gerichtlicher Vergleich der Grund für eine Abfindung ist, haben die Arbeitsagenturen keine Handhabe, eine Sperrzeit zu verhängen. Das Arbeitslosengeld fließt vom ersten Tag an.“

Mit solchen Scheinprozessen auf Kosten der Steuerzahler soll nach dem beherzten Weckruf aus Kassel nun Schluss sein. Zumindest bei der Masse der Arbeitnehmer, die sich pro Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einem halben Monatsgehalt Abfindung begnügen müssen, hat die Bundesagentur für Arbeit künftig klein beigugeben. „In diesen Fällen bringt die neue Rechtsprechung einen immensen Vorteil“, bekräftigt Gregor Dornbusch, Partner bei Baker und McKenzie in Frankfurt.

Schwieriger liegt der Fall allerdings bei Fach- und Führungskräften, die für ihr freiwilliges Ausscheiden einen höheren Preis herauschlagen konnten. Hier gilt der neue Automatismus „volles Arbeitslosengeld trotz eines Aufhebungsvertrages“ ausdrücklich nicht. In diesen Fällen verlangt das Bundessozialgericht „einen wichtigen Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses“. Das bedeutet konkret: Nur wer darlegen kann, dass sein Chef ohne den Aufhebungsvertrag eine rechtlich wirksame Kündigung ausgesprochen hätte, ist in Sachen Sperrzeit wirklich auf der sicheren Seite.

Das klingt zunächst recht praktikabel. In der Praxis ist dieser Beweis allerdings schwer zu führen. „Die Frage, ob und wann eine Entlassung gerechtfertigt ist, treibt mitunter einen ganzen Stab von Fachanwälten zur Verzweiflung“, gibt **Michael Kliemt, Partner der Kanzlei Kliemt & Vollstädt in Düsseldorf**, zu bedenken: „Vom Arbeitnehmer, noch dazu in einer Extremsituation, eine fundierte rechtliche Bewertung seines drohenden Rauswurfes zu erwarten, ist ziemlich viel verlangt.“

Die Bürokraten wurden auf Sperrzeit gedrillt

Außer wenn die Faktenlage eindeutig ist - etwa weil ein Betrieb vollständig geschlossen wird - müssen Führungskräfte noch eine weitere Hürde nehmen, was zumindest viel Zeit kostet. Und zwar beim Arbeitsamt. Zwar sollte eine so spektakuläre Kehrtwende in der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch in die Amtsstuben hinein eine gewisse Signalwirkung entfalten. Doch die Praxis sieht häufig anders aus: „Die Sachbearbeiter der Bundesagentur sind seit Jahren darauf gedrillt worden, im Fall eines Aufhebungsvertrages automatisch eine Sperrzeit zu verhängen“, so die Erfahrung von Marcus Kamp, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei DLA Piper in Köln. Solange die aktuellen Urteile noch keinen Einzug in die offiziellen Dienstanweisungen der Arbeitsagenturen gehalten haben, dürfte sich an dieser Praxis so schnell nichts ändern, befürchtet auch **Arbeitsrechtler Kliemt**.

Allerdings brauchen die Betroffenen die zu erwartende Sturheit der Beamten nicht klaglos hinzunehmen. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, gegen eine Sperrzeit vorzugehen, die sie für ungerechtfertigt halten. Und spätestens vor Gericht zieht dann der Hinweis auf die neuen Grundsatzurteile der Bundessozialrichter. Schnelle Ergebnisse lassen sich auf diese Weise aber nur selten erzielen.

„Prozesse vor den Sozialgerichten grenzen mitunter an Rechtsverweigerung“, moniert Arbeitsrechtler Langer die oft unzumutbare Verfahrensdauer.

Diese Erfahrung machte auch der Manager aus dem Rheinland, der das aufsehenerregende Urteil vor dem Bundessozialgericht erstritten hat. Seine juristische Odyssee begann bereits im Jahr 2000. Der einst so erfolgreiche Rheinländer hatte gerade seinen Job verloren und stand nun, statt als leitender Angestellter, als Arbeitsloser vor dem Kadi. Sein Vergehen: Ohne die unvermeidbare Kündigung abzuwarten, hatte er das Gespräch mit seinem Chef gesucht und einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Arbeitslos war er deshalb aber trotzdem. Doch immerhin versüßte eine passable Abfindung den unfreiwilligen Abschied - und zwar ganz ohne nervenzehrende Gerichtstermine.

In den Amtsstuben der Agentur für Arbeit zeigte man jedoch wenig Verständnis für den Schachzug. Obwohl ein Anschlussjob nicht in Sicht war, weigerte sich die Behörde, dem geschassten Manager finanziell unter die Arme zu greifen. Wer 60 000 Euro Abfindung erhalten habe, so das Argument, könne die ersten zwölf Wochen seiner Erwerbslosigkeit auch ohne Stütze überbrücken. Dass es für eine etwaige Sperrzeit nicht auf die finanzielle Lage des Abgefundenen ankommt, sondern auf die Umstände des Jobverlusts, - darüber belehrten die Bundesrichter die sturen Beamten erst fünf Jahre später. „Hochdotierte Führungskräfte, die auf eine besonders üppige Summe spekulieren, sollten daher auch künftig ohne genaue Prüfung keinen Standardaufhebungsvertrag unterschreiben“, so Experte Dornbusch.

Führungskräfte sollten nichts dem Zufall überlassen

Wer auf Nummer sicher gehen will oder sich einen mehrjährigen Prozessmarathon ersparen möchte, hat daher zwei Optionen zur Auswahl.

Variante eins: Der Angestellte nimmt die Sperrzeit in Kauf und lässt sich die finanzielle Einbuße von seiner Firma bezahlen. „Ist ein Unternehmen daran interessiert, sich von einem besonders hoch bezahlten Mitarbeiter zu trennen, sind die Verantwortlichen oft durchaus bereit, eine Stange Geld in die Hand zu nehmen“, weiß Arbeitsrechtler Dornbusch. „Abfindungen von einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr oder mehr sind da keine Seltenheit.“ In einer solchen Situation stehen die Chancen nicht schlecht, den Chef zu bewegen, mit Blick auf das Arbeitsamt noch ein paar Tausend Euro draufzulegen. „Dieser Weg empfiehlt sich vor allem dann, wenn es dem Unternehmen gut geht und sich die Rechtmäßigkeit einer Kündigung nur schwer argumentieren ließe“, erläutert Experte Dornbusch.

Variante zwei: Zeigt sich die Firma unerwartet geizig und lässt sich am runden Tisch keine Lösung finden, lohnt es sich, die Verhandlungen über die Abfindung erst einmal scheitern zu lassen und abzuwarten. Nun muss sich die Gegenseite überlegen, ob sie ihr Angebot nachbessert oder doch kündigt. In diesem Fall hat der Angestellte drei Wochen Zeit, gegen die Entlassung vor das Arbeitsgericht zu ziehen. Schon im ersten Güteterrmin kann er die Abfindungsfrage wieder zur Sprache bringen.

Eben diese Scheinprozesse sollten nach den neuen Urteilen aus Kassel zwar eigentlich die Ausnahme sein. Noch klaffen Theorie und Praxis allerdings weit auseinander. Bis sich das ändert, können Führungskräfte mit dieser Methode weiterhin gute Ergebnisse erzielen - vor allem, wenn bekannt ist, dass die regionale Arbeitsagentur besonders strenge Maßstäbe anlegt. Die Kosten für den Prozess sind jedenfalls überschaubar - zumal die meisten Führungskräfte eine entsprechende Rechtsschutzversicherung haben.

Vor Gericht geht Abfindung vor Jobberhalt

Die Gefahr, am Ende eines Prozesses mit völlig leeren Händen dazustehen, ist denkbar gering. Theoretisch besteht zwar das Risiko, dass die Kündigung vor Gericht standhält und der Mitarbeiter ohne jede Ausgleichszahlung auf der Straße sitzt. „Die Praxis sieht aber anders aus“, beruhigt **Rechtsanwalt Kliemt**. Das Gros der Kündigungsschutzklagen zielt nicht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes ab, sondern nur auf eine möglichst stolze Abfindung.

Besonders bitter wird es, wenn der vermeintliche Prestigeverlust die Betroffenen zu folgenschweren Fehlern verleitet, wie etwa im Fall eines IT-Experten aus Nordrhein-Westfalen. Dieser hatte sich, nicht zuletzt auf Anraten seines Anwaltes, dazu bewegen lassen, auf einen Aufhebungsvertrag zu verzichten und wartete zunächst seine Kündigung ab.

Der kurz darauf geschlossene gerichtliche Vergleich verschaffte ihm eine durchaus ansehnliche Abfindung. Zusätzlich kamen die Parteien überein, die Entlassung im Arbeitszeugnis nicht zu thematisieren. Stattdessen wurde das Dokument mit einem Passus versehen, wonach „der Mitarbeiter das Unternehmen auf eigenen Wunsch und im besten gegenseitigen Einvernehmen verließ“.

Stolz über seine wieder gewonnene Ehre reichte der ambitionierte Informatiker nicht nur Kündigungsschreiben und Gerichtsbeschluss, sondern auch das Zeugnis bei der Arbeitsagentur ein. Die deshalb verhängte Sperrzeit schmälerte den Erlös aus seiner Abfindung um fast 7000 Euro.

Aufhebungsvertrag: Der perfekte Ausstieg

Wer seinen Job aufgibt, braucht eine gute Taktik, um die Trennung nicht nur einvernehmlich, sondern auch einträglich zu gestalten.

Bestandsaufnahme. Ausgangspunkt aller Überlegungen ist die Frage, warum das Arbeitsverhältnis enden soll. Schreibt die Firma rote Zahlen, stehen die Chancen auf eine üppige Abfindung meist schlecht. Dann sind Angestellte gut beraten, sich mit der Regelabfindung zu bescheiden. Schiebt der Chef hingegen betriebsbedingte Gründe vor, um einen unliebsamen Mitarbeiter loszuwerden, lohnt es zu pokern oder zu klagen.

Fristenregelung. Bei einem Aufhebungsvertrag sollte das Arbeitsverhältnis stets erst mit Ablauf der regulären Kündigungsfrist enden. Andernfalls geben Arbeitsagenturen dem Arbeitnehmer die Schuld am vorzeitigen Jobverlust. Endet die Beschäftigung im beiderseitigen Einverständnis mit sofortiger Wirkung, gibt es für die Dauer der Kündigungsfrist kein Arbeitslosengeld. Außerdem kann ein Teil der Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden.

Kleingedrucktes. Ein beliebtes Mittel, um Führungskräfte schon vor dem eigentlichen Ausscheiden kaltzustellen, ist deren Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist. Doch Vorsicht: Bei einer „unwiderruflichen“ Freistellung müssen Unternehmen den scheidenden Mitarbeiter sofort von der Sozialversicherung abmelden. Die Firma überweist ihren Anteil an den Beiträgen zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht mehr. Arbeitnehmer sollten daher darauf bestehen, dass die Freistellung nur „auf Widerruf“ erfolgt.

Urlaubsplanung. Ein widerruflich freigestellter Mitarbeiter muss seinem Chef bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumindest theoretisch - jederzeit zur Verfügung stehen. Als Ausgleich steht ihm weiterhin sein voller Erholungsurlaub zu. Um Streit zu vermeiden, sollte bei einer widerruflichen Freistellung festgelegt werden, von wann bis wann der Arbeitnehmer sich für ein paar Wochen in die Sonne verabschieden darf.

Sechs-Augen-Prinzip. Führungskräfte, die bisher viele einsame Entscheidungen getroffen haben, glauben häufig, auch die Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag im Alleingang führen zu können. Oft erweist sich das als folgenschwerer Fehler. Der Anwalt sollte zwar nicht bei allen Gesprächen dabei sein - das vergiftet eher das Klima. Ein Beratungsgespräch im Vorfeld der Unterredung ist aber unverzichtbar!

Diskretion. Wer einvernehmlich die konventionelle Variante wählt - also Abfindung aushandeln, sich kündigen lassen, klagen und dann einen gerichtlichen Vergleich abschließen, - sollte diskret vorgehen. Denn während sich Arbeitsrichter oft darüber freuen, kein Urteil schreiben zu müssen, reagieren Arbeitsagenturen auf solche Vorfeldabsprachen allergisch. Im schlimmsten Fall müssen sich Arbeitnehmer und Ex-Chef strafrechtlich verantworten - wegen versuchten Sozialversicherungsbetruges.

von Catrin Gesellensetter

capital.de

© 2007 capital.de