

**Aufhebungsverträge richtig verhandeln**

**DR. NIETSCH & KROLL**  
Rechtsanwälte

**Referent:**

**Matthias W. Kroll, LL.M.**

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Lehrbeauftragter an der HAW Hamburg

Dr. Nietsch & Kroll Rechtsanwälte, Spaldingstr. 110 B (Hanse-Haus), 20097 Hamburg  
Tel.: 040/238569-0 Fax: 040/238569-10  
Web: [www.nkr-hamburg.de](http://www.nkr-hamburg.de) Mail: [kroll@nkr-hamburg.de](mailto:kroll@nkr-hamburg.de)

**DR. NIETSCH & KROLL**  
Rechtsanwälte



## Einleitung

**Der Aufhebungsvertrag ist tot,  
es lebe der Aufhebungsvertrag!**



## Einleitung

### ► Inhalte

- **Abschluss des Aufhebungsvertrages**
- **Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages**
  - **Notwendiger Mindestinhalt**
  - **Sonstige Regelungsinhalte**
- **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**
- **Auskunfts- und Hinweispflicht des Arbeitgebers**
- **Nachträgliche Beseitigung des Aufhebungsvertrages**
- **Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG**



## **Abschluss des Aufhebungsvertrages**

- ▶ **Rechtsnatur des Aufhebungsvertrages**
- ▶ **Schriftform**
- ▶ **Beachtung von Kündigungsschutzvorschriften**
- ▶ **Besonderheiten des arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages**



## **Abschluss des Aufhebungsvertrages**

- ▶ **Abgrenzung Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag**
  - **Aufhebungsvertrag ist Beendigungstatbestand**
  - **Abwicklungsvertrag folgt der Kündigung nach > Kündigung ist Beendigungstatbestand**
- ▶ **Vorteile des Abwicklungsvertrages**
  - **Größere Rechtssicherheit des Arbeitgebers > Anfechtung des Abwicklungsvertrages greift die Kündigung nicht an**
  - **Kostenübernahme durch die Rechtsschutzversicherung**



## Abschluss des Aufhebungsvertrages

### ► Rechtsnatur des Aufhebungsvertrages

- Zweiseitiges Rechtsgeschäft
- Abschluss des Vertrages durch Stellvertreter möglich
- **Praxistipp:**

**Auf Arbeitgeberseite muss sichergestellt sein, dass ein vertretungsberechtigtes Organ unterschreibt.**

**In Ausnahmefällen kann auch der vertretungsberechtigte Personalverantwortliche unterzeichnen. Dann muss aber die Vertretungsberechtigung sichergestellt sein.**

**Es sollte eine Unterschrift mit dem Kürzel „i.A.“ dringend vermieden werden.**



## Abschluss des Aufhebungsvertrages

### ► Schriftform

- § 623 BGB sieht seit dem 01.05.2000 für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schriftform vor.
- Unterzeichnung auf derselben Urkunde, § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB
- Einheitliche Urkunde
- **Praxistipp:**  
Wenn zwei Vertragsausfertigungen erstellt werden, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (vgl. BGH NJW 1999, S. 1104, 1105)





## Abschluss des Aufhebungsvertrages

### ► Schriftform

- **Eigenhändige Namensunterschrift**
- **Praxistipp:**

**Übermittlung per Fax reicht nicht.**

**Ersatz der Schriftform durch elektronische Form gem. § 126b BGB oder durch Textform gem. § 126a BGB kommt ebenfalls nicht in Betracht, vgl. § 126 Abs. 3 BGB.**



## Abschluss des Aufhebungsvertrages

### ► Schriftform

- Bezieht sich auf den Aufhebungsvertrag im Ganzen, d.h. auch auf Nebenabreden, die wesentlicher Bestandteil des Vertrages sein sollen.
- Mündliche Zusatzvereinbarungen führen zur Unwirksamkeit des gesamten Aufhebungsvertrages (BGH WM 1970, 1319, 1320)
- Änderungen und Ergänzungen des Vertrages unterliegen ebenso dem Formerfordernis.
- Praxistipp:

Die Aufhebung des Vertrages kann formlos erfolgen (LAG Berlin v. 24.04.1998, Az.: 6 Sa 164/97 n.v.)



## **Abschluss des Aufhebungsvertrages**

- ▶ **Beachtung von Kündigungsschutzvorschriften**
  - **Keine Beachtung des KSchG erforderlich**
  - **Keine Beachtung des Sonderkündigungsschutz für**
    - **Schwangere Arbeitnehmerinnen gem. § 9 MuSchG**
    - **Schwerbehinderte Menschen gem. § 85 SGB IX**
    - **aus Anlass eines Betriebsüberganges gem. § 613a Abs. 4 BGB**
  - **Anhörung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG grds. nicht erforderlich**
    - **Ausn., wenn der Personalabbau so erheblich ist, dass eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung i.S.d. § 111, 112a Abs. 1 BetrVG vorliegt**

# Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

DR. NIETSCH & KROLL  
Rechtsanwälte



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Notwendiger Mindestinhalt

#### ▪ Angabe des Beendigungszeitpunkt

##### – Sonderfall: Beendigungszeitpunkt in der Vergangenheit

- Beachte: Rückwirkende Aufhebung eines vollzogenen Arbeitsverhältnisses ist unwirksam (BAG v. 13.03.1961, AP Nr. 6 zu § 15 SchwbG)

##### – Sonderfall: Aufhebungsvertrag mit Auslauffrist

- Beachte: ggf. ist für die Auslauffrist ein sachlicher Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz erforderlich.

##### – Sonderfall: Austrittsklausel

- Beachte: Aus AN – Sicht empfiehlt sich die Klarstellung, dass auch der vorzeitige Austritt vom Arbeitgeber veranlasst wurde > ggf. sonst keine steuerliche Begünstigung



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Vergütungsansprüche

- Regelung variabler Vergütungsbestandteile
- Herabsetzung der Vergütung nur mit Hinweis des AN

#### - Beachte:

Hat der AN während des Zeitraumes, für den der AG noch Vergütung zu zahlen hat, bereits Leistungen von der Agentur für Arbeit erhalten, kann er über seine Vergütungsansprüche nicht mehr frei verfügen, da in Höhe des Arbeitslosengeldes die Vergütungsansprüche auf die Agentur für Arbeit übergegangen sind, § 115 SGB X.



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Freistellung des AN

##### – Beachte:

In einem Aufhebungsvertrag sollte eine einvernehmliche, unwiderrufliche Freistellung des AN bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aus Sicht des AN nicht vereinbart werden.

Grund: AG beendet sein Direktionsrecht, d.h. damit endet mit der Freistellung das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis i.S.d. § 7 SGB IV, d.h.

> Sozialversicherungsbeiträge sind nicht abzuführen

> AN kann sich freiwillig gesetzlich versichern, aber private Zahlung des Versicherungsbeitrages



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Freistellung des AN

##### – Urlaub

- Resturlaub sollte im Rahmen der Freistellung geregelt werden > ansonsten Urlaubsabgeltungsanspruch gem. § 7 Abs. 4 BUrlG

##### – Sonderfall: Anspruch auf Weiterbeschäftigung

##### - Praxistipp:

**Bereits im Arbeitsvertrag sollten Arbeitgeber sich das Recht vorbehalten, den AN nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.**

*Bisher ist nicht zu erkennen, dass eine solche Klausel wegen der seit 1.1.2002 geltenden Schuldrechtsreform unzulässig sein könnte.*





## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Freistellung des AN

##### – Urlaub

##### - Praxistipp:

**Anstelle einer Freistellung > Festlegung des verbleibenden Urlaubs gegen den Willen des AN, da tatsächliche Erfüllung grds. Vorrang vor finanzieller Abgeltung hat (BAG v. 18.12.1986, AP Nr. 19 zu § 11 BUrlG)**



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Freistellung des AN

- Einhaltung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots bis zur Beendigung des AV
- Anrechnung anderweitigen Zwischenverdienstes

#### – Hinweis:

Ist keine Freistellung vereinbart, gilt § 629 BGB > Anspruch des AN, zum Aufsuchen eines neuen Dienstverhältnisses in angemessenem Umfang die Freistellung von der Arbeit zu verlangen (Aufsuchen der Arbeitsagentur, Bewerbungsgespräche)

Freistellung gem. § 629 BGB erfolgt grds. unentgeltlich



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- grds. kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung
- Ausnahmen
  - Auflösungsantrag nach § 9 KSchG im Arbeitsgerichtsprozess  
> ggf. Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung, § 10 KSchG
  - Kündigung erfolgt im Rahmen einer Betriebsänderung i.S.d. §§ 111 ff BetrVG > ggf. Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. §§ 113 BetrVG, 10 KSchG anl.



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

- Abfindung
  - Abfindungshöhe

**Faustformel der Gerichte:**

***Anzahl der Jahre der Beschäftigung X 0,5 Bruttomonatsgehalt***

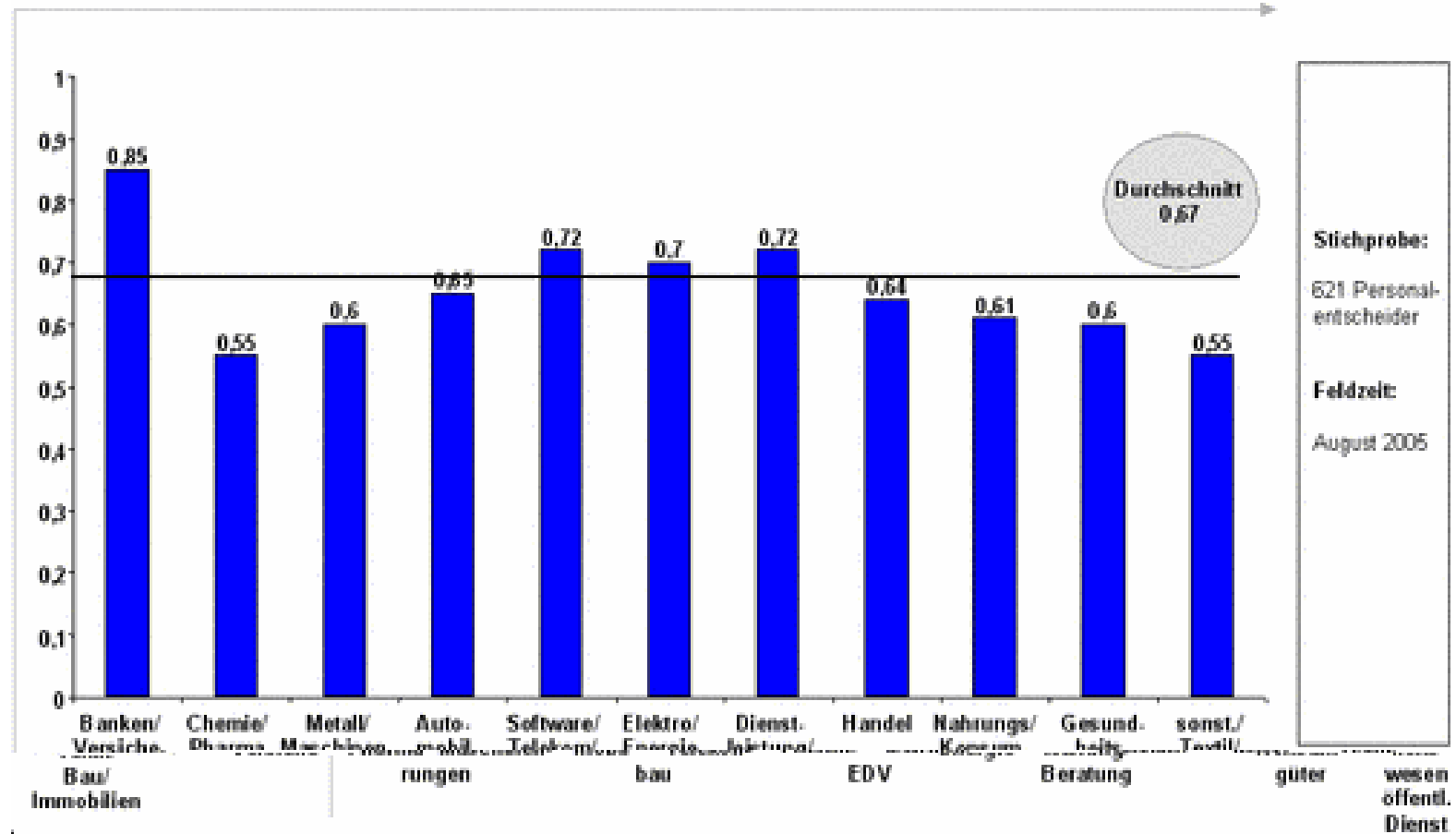
**Praxistipp:**

***Anzahl der Jahre X branchenüblicher Satz X Risikofaktor***



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### > Abfindungsfaktoren nach Branchen





## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

##### – Risikofaktoren

- Erfolgsaussichten im Kündigungsschutzprozess
- Wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers
- Arbeitsmarktchancen des AN
- Bei älteren AN: künftiger Versorgungsbedarf bei der Abfindungshöhe von Bedeutung



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

##### – Risikofaktoren

- Erfolgsaussichten im Kündigungsschutzprozess
- Wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers
- Arbeitsmarktchancen des AN
- Bei älteren AN: künftiger Versorgungsbedarf bei der Abfindungshöhe von Bedeutung

##### – Hinweis:

Bei der Höhe des maßgeblichen Bruttoverdienstes werden idR sämtliche Zuwendungen mit Entgeltcharakter einbezogen (Grundvergütung, Zulagen, Tantiemen, Gratifikationen, Urlaubsgeld, Wertvorteil privater Kfz – Nutzung)



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

– Steuerliche Behandlung von Abfindungen

– Hinweis:

Steuerbegünstigung gilt nicht für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die in die Abfindung einbezogen werden. Die Bezeichnung einer solchen „verdeckten Vergütung“, mit dem Ziel, die Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu umgehen, kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

– Praxistipp:

Zulässig ist es, das AV vor Ablauf der Kündigungsfrist zu beenden und die dadurch frei werdenden Gehälter als Abfindung zu zahlen.





## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

##### – Steuerliche Behandlung von Abfindungen

- § 3 Nr. 9 EStG ist ersatzlos gestrichen, d.h. keine Steuerfreiheit von Abfindungen mehr
- Übergangsregelung nach § 52 Abs. 4 EStG: Alter Regelung des § 3 Nr. 9 EStG gilt für
  - vor dem 1.1.2006 entstandene Ansprüche des AN auf Abfindungen oder
  - für Abfindungen wegen einer vor dem 1.1.2006 getroffenen Gerichtsentscheidung oder
  - einer am 31.12.2005 anhängigen Klage,
  - soweit dem AN die Abfindung vor dem 1.1.2008 zufließt.



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- Steuerliche Behandlung
- Steuerbegünstigung gem. § 24 Abs. 1 EStG
  - Abfindung ist Ersatz für entgehende oder entgangene Einnahmen oder für die Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit, § 24 Nr. 1a und b EStG
    - > Entschädigung beruht auf neuer Rechtsgrundlage (Aufhebungsvertrag)
    - > Zusammenballung von Einkünften innerhalb eines Veranlagungszeitraumes
    - > Zufluss der Einkünfte innerhalb eines Veranlagungszeitraumes (d.h. keine Verlagerung von Teilbeträge in mehrere Jahre)



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- Steuerliche Behandlung
- „Zusatzleistungen, die dem AN aus Fürsorgegesichtspunkten zugewandt werden und die im Wesentlichen dazu beitragen sollen, den Arbeitsplatz- oder Berufswechsel oder die Anpassung an die endgültige Berufsaufgabe zu erleichtern, können auch in spätere Veranlagungszeiträume verlagert werden; sie sind im Zeitpunkt der Auszahlung ebenso steuerbegünstigt wie die Abfindung selbst“

**BFH vom 03.07.2002, DB 2002, 2415**



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

##### – Steuerliche Behandlung

##### - Beispiele steuerunschädlicher Zusatzleistungen

- Übernahme einer Outplacement - Beratung
- Zuschüsse zum ALG
- Erhöhung der betrieblichen Altersvorsorge
- Übernahme der Leasingraten für den bislang genutzten Dienstwagen
- Sozialplanleistung als Ausgleich für entgehendes Jubiläumsgeld



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- Steuerliche Behandlung
- Milderung der Steuerlast für außergewöhnliche Einkünfte gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 EStG („Fünftelungs-Prinzip“)
- Berechnung
  1. Feststellung der ESt auf Einkünfte ohne Abfindung
  2. Feststellung der ESt auf Einkünfte zzgl. 1/5 der Abfindung
  3. Differenz zwischen 1. und 2. x 5 = ESt auf die Abfindung
  4. Est auf Einkünfte + ESt auf Abfindung = tatsächl. Steuerlast



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- Steuerliche Behandlung
- Milderung der Steuerlast für außergewöhnliche Einkünfte gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 EStG („Fünftelungs-Prinzip“)
- **Beispiel:**
- AN (Steuerklasse I,IV) verdient im Veranlagungszeitraum 04 aus nichtselbständiger Tätigkeit EUR 30.000,00. Zum 31.12.2004 wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen. AN erhält zeitgleich eine Abfindung von EUR 55.000, 00.



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

- Steuerliche Behandlung
- Milderung der Steuerlast für außergewöhnliche Einkünfte gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 EStG („Fünftelungs-Prinzip“)
- Lösung des Beispiels:
  - ESt für 30.000, 00 > EUR 4.831
  - ESt für Abfindung
    - ESt für 30.000, 00 > EUR 4.831
    - ESt für 30.000, 00 + (1/5 x 55.000) = 41.000 > EUR 8.357
    - Differenz EUR 8.357 ./ 4.831 > EUR 3.526, 00
    - ESt für Abfindung > 5 x 3.526, 00 = EUR 17.630, 00



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Abfindung

– Steuerliche Behandlung

– Praxistipp

Bei Zweifeln an der steuerlichen Behandlung der Abfindung kann beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers eine Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42e EStG eingeholt werden.

– Hinweis

Insbesondere bei Führungskräften, die hohe Abfindungen erzielen können, haben die Abfindungssumme häufig mit dem vollen individuellen Steuersatz zu versteuern.





## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Dienstfahrzeug

- grds. hat AN Anspruch auf Nutzung bis zum Ende de AV
- Ausnahme:
  - Überlassung zur ausschließlichen dienstlichen Nutzung
  - ArbV weist entsprechende Herausgabeklausel auch bei lediglich dienstlicher Nutzung aus
- Hinweis:

Verlangt der AG das Kfz ohne Eingreifen einer Ausnahme trotzdem heraus, hat der AN eine Anspruch auf Schadensersatz (Höhe des Ersatzanspruch nach dem steuerlichen Wert der privaten Nutzung > 1%-Regelung des § 6 Abs.1 Nr.4 Satz 1 EStG)



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Wettbewerbsverbot

##### - Bis zur Beendigung:

- gesetzliches Wettbewerbsverbot gem. § 60 HGB analog

##### - Nach der Beendigung:

- Arbeitsvertragliches Wettbewerbsverbot wird durch Aufhebungsvertrag grds. nicht berührt
- Einvernehmliche Aufhebung des Wettbewerbsverbot möglich
- Einseitiger Verzicht durch AG möglich > §75 a HG beachten = Verpflichtung des AG zur Zahlung der vereinbarten Karenzentschädigung für die Dauer von einem Jahr nach Zugang der Verzichtserklärung



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Wettbewerbsverbot

##### – Hinweis:

Die bloße Verpflichtung des AN zur vertraulichen Behandlung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen begründet noch kein Wettbewerbsverbot!

##### – Voraussetzungen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, §§ 74 ff. HGB

- Schriftform und Aushändigung einer Vertragsurkunde
- Volljährigkeit des AN, § 74a Abs. 2 Satz 2 HGB
- Zahlung einer Karenzentschädigung iHv 1/5 der zuletzt vom AN bezogenen vertragsgemäßen Leistungen, § 74 Abs.2 HGB
- Berechtigtes Interesse des AG, § 74a Abs. 1 HGB
- Höchstzeitraum 2 Jahre, §§ 74a Abs. 1 Satz 2, 3 HGB



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Zeugnis

- immer Anspruch des AN auf Erteilung eines Zeugnisses
- Einfaches Zeugnis: Inhalt und Dauer des AV
- Qualifiziertes Zeugnis: zusätzlich Führung und Leistung
- AN hat Wahlrecht
- Gängige Zeugnissprache

#### – Praxistipp

Der Inhalt des Zeugnisses sollte bei Abschluss des Aufhebungsvertrages geklärt sein >Zeugnis als Anlage



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Betriebliche Altersversorgung

##### – Verfallbare oder unverfallbare Anwartschaften

- **Unverfallbarkeit der Anwartschaften nach § 1b Abs. 1 BetrAVG, wenn:**
  - **Versorgungszusage min. 5 Jahre bestanden oder**
  - **Der AN diese Wartezeit nicht erfüllt, weil er wegen einer Vorruhestandsregelung vorzeitig ausscheidet**



## Regelungsinhalte des Aufhebungsvertrages

### ► Sonstige Regelungsinhalte

#### ▪ Erledigungsklausel

##### – Generalquittung

- D.h. AG sollte vorher prüfen, ob noch offene Ansprüche bestehen, z.B. Schadensersatzansprüche, Rückzahlungsansprüche aus Arbeitgeberdarlehen

##### – grds. nicht erfasst:

- Ansprüche, die sich erst aus der Beendigung des AV ergeben (Zeugnis, Arbeitspapiere, betriebliche Altersversorgung)

#### ▪ Salvatorische Klausel

# Sozialrechtliche Folgen

DR. NIETSCH & KROLL  
Rechtsanwälte



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Bei Abschluss einer außergerichtlichen Aufhebungsvereinbarung ohne vorausgegangene Kündigung muss der AN mit dem Risiko einer Sperrzeit rechnen**
- ▶ **Tatbestände**
  - **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Ruhenszeit wegen Verkürzung der Kündigungsfrist, § 143a SGB III**
  - **Sperrzeit bei verspäteter Meldung, §§ 37b, 144 SGB III**





## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Hat der AN an der Auflösung des AV mitgewirkt oder hat er durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für den Ausspruch einer Kündigung gegeben > Sperrzeit 12 Wochen, d.h. Ruhen des Anspruches**
  - **Zusätzlich: Verkürzung des Gesamtanspruchsdauer um 12 Wochen, min. aber um ¼ der Gesamtdauer (§ 144 Abs.2 Satz 2, § 128 Abs. 1 Nr.4 SGB III)**



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Sperrzeit entfällt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses**
    - **Tätigkeit verstößt gegen gesetzl. Oder tarifliche Bestimmungen oder gegen die guten Sitten;**
    - **AN war berechtigt, aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen;**
    - **Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
    - **Schwerbehinderter schließt unter Zustimmung des Integrationsamtes einen Aufhebungsvertrag**
    - **AN zieht zu seinem Ehegatten oder nichtehelichen Lebenspartner, um ihn zu heiraten**
    - **Körperliches oder geistiges Leistungsvermögen ist nicht ausreichend für die Ausübung der Tätigkeit**



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Sperrzeit entfällt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses**
    - **Hinweis:**
    - **Kein wichtiger Grund, wenn der AN mit dem Aufhebungsvertrag dem Ausspruch einer Kündigung zuvorkommen will**
    - **Ausn.:**
      - **Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt,**
      - **Kündigung wäre zu dem vereinbarten Kündigungstermin wirksam geworden,**
      - **Kündigung arbeitsrechtlich zulässig und**
      - **für AN nicht zumutbar, den Ausspruch der Kündigung abzuwarten**



## Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld

- ▶ Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III
  - **Beachte:**
  - Das BSG hat klargestellt, dass es einem AN grds. nicht zuzumuten ist, den Ausspruch einer Kündigung abzuwarten. Steht eine objektiv rechtmäßige Kündigung bevor, ist deren Vermeidung durch einen Aufhebungsvertrag durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt, solange eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt noch erwartet wird
  - BSG vom 25.4.2002, Az. B 11 AL 100/01 R



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Beachte:**
  - **Der AN löst das Beschäftigungsverhältnis, wenn er nach Ausspruch einer Kündigung des AG mit diesem innerhalb der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Vereinbarung über die Hinnahme der Kündigung trifft.**
  - **Der AN kann sich für den Abschluss des Abwicklungsvertrages auf einen wichtigen Grund grundsätzlich dann nur berufen, wenn die AG – Kündigung objektiv rechtmäßig war (Fortführung BSG vom 25.4.2002 – Az.: B 11 AL 65/01).**

**BSG, Urteil von 18.12.2003**



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Beachte:**
  - **AN hat für die Lösung eines unbefristeten AV zur Aufnahme eines befristeten AV dann, wenn mit dem Wechsel in ein anderes Berufsfeld eine Erweiterung der beruflichen Einsatzmöglichkeiten verbunden ist.**
  - **BSG vom 12.7.2006 – B 11a AL 55/05 R**
  
  - **BSG erwägt („obiter dictum“), für Streitfälle ab dem 1.1.2004 auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehene nicht überschreitet.**
  - **BSG vom 12.7.2006 – B 11a AL 47/05 R**



## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III**
  - **Durch die neue BSG – Rechtsprechung ist zu erwägen, dass der Aufhebungsvertrag jedenfalls mit Blick auf eine Abfindungshöhe gem. § 1a Abs. 2 KSchG eine „Renaissance“ erleben könnte.**
  - **Der „sichere Weg“: In Fällen, in denen sich nicht ohne weiteres die Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung darstellen lässt, sollte die abschließende Einigung erst vor dem Arbeitsgericht erfolgen.**



## Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld

- ▶ **Ruhenszeit wg. Verkürzung der Kündigungsfrist, § 143a SGB III**
  - Wird das AV gegen Zahlung einer Abfindung beendet, ohne dass die für den Fall der ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung geltenden Kündigungsfrist eingehalten wird, so sieht § 143a SGB III einen Ruhenszeitraum vor.
  - Dauer des Ruhenszeitraumes: fünf Berechnungsmethoden, § 143a SGB III
  - **Beachte:**
  - Im Gegensatz zu der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe führt die Ruhenszeit nicht zur Verkürzung der Gesamtanspruchsdauer, sondern verschiebt lediglich den Beginn des Bezugszeitraumes.





## **Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld**

- ▶ **Sperrzeit wegen verspäteter Meldung, §§ 37b, 144 SGB III**
  - **Seit 1.1.2006 Neuregelung des § 37b SGB III:**
  - **„Personen, deren Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des AV weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Ten nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird.“**



## Sozialversicherungsrechtliche Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld

- ▶ **Sperrzeit wegen verspäteter Meldung, §§ 37b, 144 SGB III**
  - **Praxistipp:**
  - **Formulierungsvorschlag:**
  - ***„Wir weisen darauf hin, dass Sie zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet sind, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden und zudem aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“***
  - **Sollte die Kündigungsfrist weniger als die Monate betragen, ist der Hinweis entsprechend der Neufassung des §37b SGB III anzupassen.**
  - **Mit Urteil vom 29.09.2005 hat das BAG indes eine Haftung des AG bei Verletzung gebotener Hinweispflichten verneint.**

# Auskunfts- und Hinweispflichten des Arbeitgebers

DR. NIETSCH & KROLL  
Rechtsanwälte



## Auskunfts- und Hinweispflichten des Arbeitgebers

- „Der AG ist nicht ohne weitere verpflichtet, AN unaufgefordert über die Auswirkungen einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für ihre betriebliche Altersversorgung zu unterrichten. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer Interessenabwägung.“
- BAG vom 23.09.2003, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Auskunft

- **Praxistipp**

**Formulierungsvorschlag**

*„Dem AN ist bekannt, dass verbindliche Auskünfte über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen dieser Vereinbarung nur das hierfür zuständige Finanzamt oder die hierfür zuständige Agentur für Arbeit erteilen kann. Der AN hatte vor Abschluss der Vereinbarung ausreichend Gelegenheit, die erforderlichen Auskünfte einzuholen.“*

# Nachträgliche Beseitigung des Aufhebungsvertrages

DR. NIETSCH & KROLL  
Rechtsanwälte



## Nachträgliche Beseitigung des AV

### ► Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages

- **§ 105 Abs. 2 BGB**
  - **Nicht ausreichend:**
    - **Persönlichkeitsdefizite, wie leichte Beeinflussbarkeit, Unsicherheit, Depression**
    - **Nicht zwingend: alkoholbedingte Beeinträchtigung**
- **§§ 134, 138 BGB (Verstoß gegen gesetzliches Verbot, Sittenwidrigkeit)**
  - **Rückdatierter Aufhebungsvertrag (-)**
  - **Hinweis: Bei unberechtigtem Bezug von ALG aber Betrug zu Lasten der Agentur für Arbeit.**



## Nachträgliche Beseitigung des AV

### ► Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages

#### ▪ Anfechtung

- Arglistige Täuschung oder Drohung, § 123 BGB

- Hinweis:

Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen eines Anfechtungsgrundes ist in der Regel der AN, da er sich im Regelfall auch auf den Anfechtungsgrund beruft.

#### ▪ Rücktritts- und Widerrufsrechte

- Kommen nach § 312 BGB nicht in Betracht, da der AN kein Verbraucher im Sinne des Gesetzes ist

# Abfindungsanspruch gem. § 1a KSchG

DR. NIETSCH & KROLL  
Rechtsanwälte





## Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

- ▶ **„(1) Kündigt ein AG wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 2 und erhebt der AN bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das AV durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der AN mit dem Ende der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des AG in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.“**
- ▶ **„(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des AV. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des AV ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.“**



## Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

- ▶ **Hinweis:**
- ▶ **Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt nur ein, wenn der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit aktiv verursacht hat. Die bloße Hinnahme einer betriebsbedingten Kündigung, wie z.B. nach § 1a KSchG reicht nicht aus. Eine Sperrzeit tritt nach neuerer Rechtsprechung des Bundessozialgerichts selbst dann nicht ein, wenn der AN sich gegen eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung nicht wehrt.**
- ▶ **BT – Drucks. 15/1587**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Kontakt:

**Matthias W. Kroll, LL.M.**

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Lehrbeauftragter an der HAW Hamburg

Dr. Nietsch & Kroll Rechtsanwälte, Spaldingstr. 110 B (Hanse-Haus), 20097 Hamburg

Tel.: 040/238569-0 Fax: 040/238569-10

Web: [www.nkr-hamburg.de](http://www.nkr-hamburg.de) Mail: [kroll@nkr-hamburg.de](mailto:kroll@nkr-hamburg.de)

**DR. NIETSCH & KROLL**

**Rechtsanwälte**

## Hinweis:

Trotz einer gewissenhaften Bearbeitung dieser Präsentation kann für die Inhalte keine Haftung übernommen werden.