



UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK



# Merkblatt

# Aufhebungsvertrag

Abteilung:  
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
Berlin, Mai 2007



**UDH**  
UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines.....	3
2. Form.....	3
3. Inhalt .....	3
4. Resturlaub .....	4
5. Freistellung von der Arbeitsverpflichtung.....	4
6. Rückzahlungsansprüche .....	7
7. Ausgleichsklauseln .....	7
8. Aufklärungspflichten .....	7
9. Anfechtung.....	8
10. Widerruf .....	9
11. Massenentlassung.....	9
12. Abfindung.....	9
13. Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerrechtliche Konsequenzen bei Zahlung einer Abfindung.....	10
a) Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen .....	10
• Beitragsrechtliche Behandlung .....	10
• Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen Entschädigung .....	10
• Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen Sperrzeit.....	11
b) Steuerrechtliche Konsequenzen.....	12

**Anlage: Muster Aufhebungsvertrag**

## 1. Allgemeines

Nähere gesetzliche Regelungen zum Aufhebungsvertrag existieren nicht, er ist lediglich in § 623 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) als „Auflösungsvertrag“ bezeichnet.

In gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann daher das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages beendet werden, ohne dass die Vertragsparteien an Kündigungsschutzvorschriften und Kündigungsfristen gebunden sind. Dies gilt auch bei Aufhebungsverträgen mit Personen, die im Falle einer Kündigung einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, wie z.B. Schwangere, Schwerbehinderte und Betriebsratsmitglieder. Eines sachlichen Grundes für die Beendigung bedarf es daher ebenfalls nicht. Eine Anhörung des Betriebsrates ist nicht erforderlich.

Minderjährige Auszubildende bedürfen bei Abschluss des Aufhebungsvertrages der ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung ihrer gesetzlichen Vertreter. Minderjährige Arbeitnehmer, die sich nicht in einem Ausbildungsverhältnis befinden, können den Aufhebungsvertrag ohne weitere Einschaltung ihrer gesetzlichen Vertreter unterzeichnen, wenn diese zuvor eine entsprechende Ermächtigung zum Abschluss des Arbeitsvertrages erteilt und diese nicht widerrufen oder nachträglich eingeschränkt haben.

Bei einer geplanten Betriebsveräußerung kann nur dann mit einem Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber nicht fortgesetzt werden soll. Anderenfalls liegt eine Umgehung des Kündigungsschutzes (§ 613 a Abs. 4, Satz 1 BGB) vor, insbesondere wenn Arbeitnehmer unter Hinweis auf eine geplante Betriebsveräußerung zur Zustimmung zum Aufhebungsvertrag gedrängt werden.

## 2. Form

Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen und im Original von beiden Vertragsparteien unterschrieben werden.

## 3. Inhalt

Erklären sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden, so muss der Aufhebungsvertrag folgende Punkte enthalten:

- Benennung der vertragsschließenden Parteien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
- Datum der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Darüber hinaus sollten die folgenden Punkte beachtet und ggf. geregelt werden:

- Ort und Datum des Abschlusses,
- Vergütungsfortzahlung

- Resturlaub (Urlaubsabgeltung)
- ggf. über den Urlaub hinausgehende Arbeitsfreistellung (gesondert)
- Rückgabe von Arbeitsmaterial (z.B. Dienstwagen, Arbeitsunterlagen, Arbeitskleidung, Schlüssel, Geschäftsunterlagen etc.)
- Überstundenabgeltung
- freiwillige Sonderzuwendungen (Rückzahlungsansprüche)
- nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- Zeugnis
- Abfindung
- abschließende Erklärung, dass alle gegenseitigen Ansprüche erledigt sind (Ausgleichsklauseln)
- ggf. Verzicht auf ein Widerrufsrecht
- Aufklärungspflichten.

Auf Ansprüche aus einem Tarifvertrag (bei beiderseitiger Tarifbindung) oder einer Betriebsvereinbarung kann grundsätzlich nicht verzichtet werden. Hierzu gehört beispielsweise:

- Entgelt
- Überstundenzuschläge; Nachtschichtzulagen
- Urlaubsgeld
- tarifliche Sonderzuwendung
- Urlaub
- gesetzlich geschützte Versorgungsanwartschaft
- unverfallbare Versorgungsanwartschaft aus betrieblicher Altersversorgung.

#### **4. Resturlaub**

Zum Regeltatbestand von Aufhebungsvereinbarungen sollten auch Klarstellungen über noch bestehende Urlaubsansprüche gehören. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer gleich von der Arbeit freigestellt wird. Die Freistellungserklärung muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass in der Freistellungszeit etwaiger Resturlaub gewährt wird. Anderenfalls steht dem Arbeitnehmer noch sein Urlaubsanspruch zu. Es empfiehlt sich, im Aufhebungsvertrag zu regeln, dass die Freistellung unter Anrechnung auf etwaige restliche Urlaubsansprüche erfolgt. Nähere Erläuterungen zur Freistellung sind unter Punkt 5 zu finden.

Bei einer Urlaubsabgeltung ist zu bedenken, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abzugeltenden Urlaubs ruht.

#### **5. Freistellung von der Arbeitsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer kann zugleich mit der Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses oder zu einem späteren Zeitpunkt von der Arbeitsverpflichtung bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt freigestellt werden. Dies sollte allerdings nur unter Anrechnung auf etwaige restliche Urlaubsansprüche erfolgen (siehe hierzu Punkt 4). Bei der Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsverpflichtung sollte aber beachtet werden, dass sich diese mit erheblichen rechtli-

chen Folgen auf Ansprüche des Arbeitnehmers auswirken kann; hierauf sollte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber hingewiesen werden. Welche Konsequenzen sich aus der Freistellung ergeben, ist davon abhängig, in welcher Form die Freistellung erfolgt ist. Zu unterscheiden sind vier Freistellungsarten: einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung, einvernehmliche widerrufliche Freistellung, einseitige unwiderrufliche Freistellung und einseitige widerrufliche Freistellung. Die einseitige widerrufliche und die einseitige unwiderrufliche Freistellung werden allerdings nicht in einem Aufhebungsvertrag geregelt, sondern vielmehr vom Arbeitgeber in einem gesonderten Schreiben gegenüber dem Arbeitnehmer erteilt.

Im Folgenden zunächst ein Überblick der verschiedenen Freistellungskonstellationen mit ihren rechtlichen Folgen in Kurzform:

**1. einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung:**

- Beschäftigungslosigkeit
- sofortiger Sperrzeitbeginn
- keine Sozialversicherungspflicht (= Arbeitgeber und Arbeitnehmer sparen Sozialversicherungsbeiträge); ggf. Aufklärung durch Arbeitgeber

**2. einvernehmliche widerrufliche Freistellung:**

- keine Beschäftigungslosigkeit
- kein sofortiger Sperrzeitbeginn; ggf. Aufklärung durch Arbeitgeber notwendig
- Sozialversicherungspflicht bleibt bestehen

**3. einseitige unwiderrufliche Freistellung:**

- Beschäftigungslosigkeit
- sofortiger Sperrzeitbeginn
- Sozialversicherungspflicht bleibt bestehen

**4. einseitige widerrufliche Freistellung:**

- keine Beschäftigungslosigkeit
- kein sofortiger Sperrzeitbeginn; ggf. Aufklärung durch Arbeitgeber notwendig
- Sozialversicherungspflicht bleibt bestehen

Da bei der einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung keine Sozialversicherungspflicht mehr besteht und daher auch keine Sozialversicherungsbeiträge mehr für den Arbeitnehmer entrichtet werden, wirkt sich die einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung direkt auf die soziale Absicherung des Arbeitnehmers aus. Im Folgenden beschränken sich die Erläuterungen deshalb auf diese Freistellungsart.

Nach einem von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger im August 2005 veröffentlichten Ergebnis der Besprechung vom 5./6. Juli 2005 zum Bestehen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses endet bei einer einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung des Arbeitnehmers das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Arbeitstag vor der Freistellung. Laut den Spitzenorganisationen der Sozialversiche-

Träger fehlt es ab diesem Zeitpunkt an der zweiseitigen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, da mit dem letzten Arbeitstag auf Seiten des Arbeitgebers die Weisungsbefugnis und auf Seiten des Arbeitnehmers die Weisungsgebundenheit ende. Dem steht nicht entgegen, dass dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt weiterhin gezahlt wird. In diesem Sinne hat sich auch das Bundessozialgericht in seinen - allerdings zur Sperrzeitenregelung in der Arbeitslosenversicherung - ergangenen Urteilen geäußert.

Wir empfehlen, die Ansicht der Sozialversicherungsträger bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht bis auf Weiteres zugrunde zu legen. Eine rechtlich verbindliche Klärung der Frage der Sozialversicherungspflicht bei einvernehmlicher unwiderruflicher Freistellung kann erst durch ein Urteil des Bundessozialgerichts herbeigeführt werden. Nachstehend werden in Kurzform die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung unter Zugrundelegung des Besprechungsergebnisses sowie Handlungsmöglichkeiten für die Praxis dargestellt:

- Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung endet mit dem letzten Arbeitstag vor der Freistellung. Gleichzeitig entfällt die Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Dass das Entgelt bis zum Ende der Kündigungsfrist weitergezahlt wird, ist insoweit bedeutungslos. Der Schutz in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung kann grundsätzlich durch eine freiwillige Weiterversicherung auf Antrag des Arbeitnehmers aufrechterhalten werden. Im Übrigen besteht grundsätzlich keine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer den während der Freistellung ersparten Arbeitgeberanteil in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auszuführen, damit der Arbeitnehmer diese Mittel für eine freiwillige Versicherung verwenden kann.
- In der Arbeitslosenversicherung können sich im Einzelfall Folgen für die Anwartschaftszeit (als Voraussetzung für einen Arbeitslosengeldanspruch) sowie die Dauer eines Arbeitslosengeldanspruchs ergeben, weil Zeiten der einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung nicht mehr als versicherungspflichtige Beschäftigung gelten.

Um Haftungsstreitigkeiten zu vermeiden, ist es aus Gründen der Rechtsklarheit sinnvoll, den Arbeitnehmer auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung hinzuweisen. Insbesondere hat der freigestellte Arbeitnehmer nach Ende der Versicherungspflicht nur noch einen Monat Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung.

**Hinweis:**

Um diese sozialversicherungsrechtlichen Folgen für den Arbeitnehmer zu vermeiden, empfehlen wir bis auf Weiteres für zukünftige Freistellungen von der Arbeitsverpflichtung keine einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsverpflichtung in einem Aufhebungsvertrag zu vereinbaren. Stattdessen sollten Sie den Arbeitnehmer nur einseitig unwiderruflich von der Arbeit freistellen.

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis kann so aufrechterhalten werden, gleichzeitig liegt Beschäftigungslosigkeit im Sinne des SGB III vor, so dass eine eventuelle Sperrzeit während der Freistellung läuft. Bei einer solchen einseitigen Freistellung findet das Besprechungsergebnis der Sozialversicherungsträger vom 5./6. Juli 2005 keine Anwendung, Versicherungspflicht liegt weiterhin vor.

**Diese einseitige unwiderrufliche Freistellung sollte durch ein gesondertes Schreiben des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer erfolgen und nicht Bestandteil des Aufhebungsvertrages sein.**

Bereits laufende einvernehmliche unwiderrufliche Freistellungen können durch Vereinbarung aufgehoben werden. Anschließend kann der Arbeitgeber die einseitige unwiderrufliche Freistellung erklären.

Nähere Informationen hierzu können auch den Anlagen des UDH-Rundschreibens 83/05 vom 22. August 2005 entnommen werden.

## 6. Rückzahlungsansprüche

Rückzahlungsklauseln finden sich für Gratifikationen, Fortbildungskosten, Umzugskosten etc. Sie bedürfen einer jeweils gesonderten, ausdrücklichen Vereinbarung, die in einem Tarifvertrag, im Einzelarbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung enthalten sein kann. Eine Rückzahlungsklausel ist allerdings grundsätzlich unwirksam, soweit sie eine Erstattung auch für den Fall der betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber vorsieht.

Ein Rückforderungsanspruch entsteht beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages auch nur dann, wenn die Rückzahlungsklausel eine einvernehmliche Beendigung mit umfasst. Ist dies nicht der Fall, ist dieser Punkt in dem Aufhebungsvertrag zu regeln. Ansonsten werden Arbeitgeberdarlehen, Umzugskosten, Ausbildungskosten, Personalrabatte u.a.m. von der allgemeinen Ausgleichsklausel erfasst und können nicht mehr zurückgefordert werden.

## 7. Ausgleichsklauseln

Bei Aufhebungsverträgen empfehlen sich Ausgleichsklauseln. In diesen verzichten die Parteien auf alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung oder erklären diese für erledigt. Von diesen Ausgleichsklauseln können einzelne Ansprüche ausdrücklich ausgenommen werden (wie z.B. bestimmte Rückzahlungsansprüche; siehe oben Punkt 6).

## 8. Aufklärungspflichten

In der Regel muss sich der Arbeitnehmer selbst über die rechtlichen Konsequenzen, die der Abschluss eines Aufhebungsvertrages nach sich ziehen kann, informieren. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass der Arbeitnehmer selbst um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bittet.

Erkundigt sich der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber über die möglichen nachteiligen Folgen, die der Aufhebungsvertrag mit sich bringen kann, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die möglichen nachteiligen Folgen (z.B. Eintritt einer Sperrzeit, Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, Folgen für Anspruch auf betriebliche Altersversorgung) hinweisen. Verfügt der Arbeitgeber nicht über das notwendige Wissen, so genügt es, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er sich bei der zuständigen Stelle (z.B. Agentur für Arbeit) erkundigen kann. Die Verletzung möglicher Aufklärungs- und Hinweispflichten führt nicht zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages, sie kann aber Schadensersatzansprüche auslösen.

**Hinweis:**

Um Schadensersatzforderungen zu vermeiden, sollte der Arbeitnehmer vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass der Vertrag nachteilige Folgen für ihn haben und er sich bei den zuständigen Stellen weitere Informationen einholen kann. Ist eine Aufklärung nach den oben dargestellten Grundsätzen erfolgt, so sollte Art und Umfang der Aufklärung zu Beweis Zwecken im Aufhebungsvertrag niedergelegt werden.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III (Sozialgesetzbuch Drittes Buch) nunmehr verpflichtet, den Arbeitnehmer frühzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses über dessen Pflicht zu Eigenbemühungen für einen neuen Arbeitsplatz sowie nach § 37 b SGB III zur unverzüglichen persönlichen Meldung bei der Agentur für Arbeit zu informieren. Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Meldung spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes seitens des Arbeitnehmers zu erfolgen.

## 9. Anfechtung

Eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages kann wegen eines Irrtums bei Abschluss des Aufhebungsvertrages, einer rechtswidrigen Drohung oder arglistigen Täuschung erfolgen.

Bei einer Anfechtung wegen Irrtums muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass er den Aufhebungsvertrag nicht abschließen wollte. Eine Anfechtung ist nicht möglich, wenn sich der Arbeitnehmer nur über die Folgen des Aufhebungsvertrages geirrt hat, z.B. wenn sich eine Arbeitnehmerin über die mutterschutzrechtlichen Folgen des Aufhebungsvertrages geirrt hat.

Eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung kann dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber eine offensichtlich nicht zulässige ordentliche oder außerordentliche Kündigung als Alternative eines Aufhebungsvertrages ankündigt. Diese ist jedoch nur dann widerrechtlich, wenn eine Kündigung offensichtlich nicht zulässig wäre.

## 10. Widerruf

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer kein Widerrufs- oder Rücktrittsrecht, auch keinen Anspruch auf die Einräumung einer Bedenkzeit oder auf die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds, es sei denn, es bestehen entsprechende tarifvertragliche Regelungen. Den Vertragsparteien steht es allerdings frei, ein Widerrufsrecht im Aufhebungsvertrag zu vereinbaren.

Wird einzelvertraglich auf einen Tarifvertrag Bezug genommen, empfiehlt es sich, ausdrücklich im Aufhebungsvertrag auf ein vertragliches Widerrufsrecht zu verzichten.

Dem Arbeitnehmer steht auch kein Widerrufsrecht entsprechend der Regelungen über „Haustürgeschäfte“ gemäß §§ 355, 312 BGB zu. Zwar ist der Arbeitnehmer in diesem Sinne „Verbraucher“, doch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages gehört nicht zu den so genannten Haustürgeschäften, selbst dann nicht, wenn der Aufhebungsvertrag am Arbeitsplatz oder in der Privatwohnung des Arbeitnehmers verhandelt wird.

### **Hinweis:**

Wird ein Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber vorformuliert und nicht individuell ausgehandelt, unterliegt der Vertragsinhalt der AGB-Kontrolle nach § 310 Abs. 4 i.V.m. §§ 305 ff BGB. Dabei sind aber die das Wesen des Aufhebungsvertrages ausmachenden Punkte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die etwaige Gegenleistung des Arbeitgebers (Abfindung) nach § 307 Abs. 3 BGB einer Inhaltskontrolle entzogen.

## 11. Massenentlassung

Die mit einem Aufhebungsvertrag bezweckte Entlassung des Arbeitnehmers ist bei Vorliegen der Voraussetzungen einer Massenentlassung i.S.v. §§ 17, 18 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) erst wirksam, wenn eine formgerechte Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsagentur für Arbeit eingereicht und dessen Zustimmung eingeholt wurde. Dies betrifft nur Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern.

## 12. Abfindung

Entgegen einer weit verbreiteten Meinung besteht bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung. Häufig erklärt sich der Arbeitnehmer aber nur unter Zahlung einer Abfindung mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages einverstanden. Wenn die Fälligkeit der Abfindungszahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenfallen soll, muss dies ausdrücklich vereinbart werden. Ansonsten wird die Abfindung mit Abschluss des Aufhebungsvertrages fällig. Die Verjährungsfrist für die Geltendmachung des Abfindungsanspruchs beträgt 3 Jahre.

### 13. Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerrechtliche Konsequenzen bei Zahlung einer Abfindung

Die Zahlung einer Abfindung kann sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer weit reichende sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Konsequenzen haben.

#### a) Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen

- Beitragsrechtliche Behandlung

Eine Abfindung, die wegen Beendigung (nicht bei Änderung!) des Beschäftigungsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wird, ist zeitlich nicht der früheren Beschäftigung zuzuordnen. Bei dieser Abfindung handelt es sich somit nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Sie ist damit in jeder Höhe beitragsfrei. Voraussetzung für die Beitragsfreiheit ist, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Rückständiges und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlendes Arbeitsentgelt ist von der Abfindung zu trennen und damit beitragspflichtig; es sollte deshalb auch nicht Bestandteil der Abfindung sein, sondern von der Abfindung getrennt gezahlt werden.

- Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen Entschädigung

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann gemäß § 143 a SGB III bis zu einem Jahr ruhen, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder vor Fristablauf bei einem befristeten Vertrag beendet worden ist und der Arbeitnehmer eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (auch Urlaubsabgeltung) erhalten hat oder zu beanspruchen hatte. Längstens ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld allerdings bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte.

Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gelten folgende fiktive Kündigungsfristen:

- 18 Monaten bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss
- bei zeitlich begrenztem Ausschluss die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre (z.B. bei Schwangeren oder Betriebsratsmitgliedern).

**Hinweis:**

Bei der Gestaltung eines Aufhebungsvertrages sollte immer auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geachtet werden.

In der Regel endet der Ruhenszeitraum auf Arbeitslosengeld aber nach Ablauf des Zeitraums, den der Arbeitnehmer benötigt, um einen sich aus der nachfol-

genden Tabelle ergebenden festgelegten Prozentsatz seiner Abfindung zu verdienen (siehe nachfolgende Tabelle):

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lebensalter					
	40	ab 40	ab 45	ab 50	ab 55	ab 60
bis 4 Jahre	60 %	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %
5 bis 9 Jahre	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %	40 %
10 bis 14 Jahre	50 %	45 %	40 %	35 %	30 %	25 %
15 bis 19 Jahre	45 %	40 %	35 %	30 %	25 %	25 %
20 bis 24 Jahre	40 %	35 %	30 %	25 %	25 %	25 %
25 bis 29 Jahre	35 %	30 %	25 %	25 %	25 %	25 %
30 bis 34 Jahre		25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
35 und mehr Jahre			25 %	25 %	25 %	25 %

**Beispielfall:**

Ein Arbeitsverhältnis mit einem 56 Jahre alten Mitarbeiter wird zum 31.12. beendet, obwohl es aufgrund der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist erst zum 30.06. des Folgejahres hätte beendet werden können. Das monatliche Bruttogehalt des betroffenen Mitarbeiters beträgt 3.000 Euro, die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung 40.000 Euro. Das Arbeitsverhältnis bestand bis zum Ausscheidungszeitpunkt 15 Jahre. Nach obiger Tabelle sind somit für die Errechnung des Ruhenszeitraums 25 % der Abfindung zu berücksichtigen, konkret also ein Betrag von 10.000 Euro (40.000 Euro x 25 %). Bei einem Einkommen von 3.000 Euro monatlich, beläuft sich das kalendertägliche Einkommen auf 100 Euro. Um die hier berücksichtigungsfähigen 10.000 Euro aus der Abfindung im Arbeitsverhältnis zu verdienen, müsste der Mitarbeiter insgesamt 100 Tage arbeiten. In diesem Beispiel ruht somit der Anspruch auf Arbeitslosengeld für einen Zeitraum von 100 Kalendertagen.

- Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs wegen Sperrzeit

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages löst grundsätzlich den Eintritt einer Sperrzeit (§ 144 SGB III), die regelmäßig 12 Wochen beträgt, aus. In Fällen besonderer Härte reduziert sich die 12-wöchige Sperrzeit auf 6 Wochen. Für weitere Sonderfälle ist eine Sperrzeit von lediglich 3 Wochen vorgesehen. Die Sperrzeit beginnt am Tage nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, z.B. am Tage nach dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages, frühestens jedoch mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitslosigkeit. Der Eintritt einer Sperrzeit führt im Grundsatz dazu, dass sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um die Tage der Sperrzeit verkürzt.

Eine Sperrzeit darf allerdings dann nicht von der Arbeitsagentur verhängt werden, wenn der Arbeitslose für sein Verhalten einen „wichtigen Grund“ hatte. Die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen sind vom Arbeits-

losen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Aufhebungsvertrag eine nicht offensichtlich rechtswidrige betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigung ersetzt, da es in diesen Fällen dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten.

So kann sich nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ein Arbeitnehmer auf einen – die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausschließenden – wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung berufen, wenn ihm ansonsten eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt droht. Auch erwägt das Bundessozialgericht, für Streitfälle ab dem 01.01.2004 unter Heranziehung der Grundsätze des § 1 a KSchG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die im § 1 a Abs. 2 KSchG vorgesehene Höhe nicht überschreitet. Diese Vorgehensweise wird derzeit durch die Bundesagentur für Arbeit überprüft.

Darüber hinaus werden als wichtige Gründe, die dem Arbeitnehmer ausnahmsweise gestatten, das Arbeitsverhältnis zu lösen, von der Rechtsprechung anerkannt:

Religiöse oder Gewissensgründe; Zuzug zum nichtehelichen Lebenspartner bei unmittelbar bevorstehender Heirat; Berufswahlentscheidungen, die zur Aufgabe eines Berufsbildungsverhältnisses führen.

Als Grundlage für die Beurteilung der Agentur für Arbeit zu der Frage, ob eine Sperrzeit eintritt, dienen umfangreiche Fragebögen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesonderte Fragestellungen hinsichtlich der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten. Angesichts der Komplexität der Fragebögen empfehlen wir Ihnen dringend, sich mit Ihrem zuständigen Fachverband in Verbindung zu setzen.

## **b) Steuerrechtliche Konsequenzen**

Die vormals bei der Zahlung einer Abfindung geltenden Steuerfreibeträge sind ab 01.01.2006 gänzlich entfallen. Seitdem sind Abfindungszahlungen voll steuerpflichtig.

Für Verträge über Abfindungen, Gerichtsentscheidungen oder Entlassungen vor dem 01.01.2006 greift allerdings eine Übergangsregelung. Diese Übergangsregelung sieht aus Gründen des Vertrauensschutzes die Weiteranwendung der bisherigen Steuerfreiheit vor, soweit dem Arbeitnehmer die Zahlung vor dem Stichtag 01.01.2008 zufließt. Die Freibeträge sollen somit noch in Anspruch nehmen können, wer noch bis zum 31.12.2005 eine Vereinbarung über eine Abfindung geschlossen hat oder wenigstens eine Klage eingereicht hatte und die Abfindung lediglich selber vor dem 01.01.2008 zur Auszahlung gelangt. Sollte diese Fallkonstellation eintreten, besteht Steuerfreiheit nach wie vor bis zu 7.200 € ohne

zeitliche Voraussetzung; 9.000 €, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat sowie 11.000 €, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden hat.

Für Abfindungsvereinbarungen nach dem 31.12.2005 gilt dies nicht mehr.

### **Anlage**

Muster eines Aufhebungsvertrages

Herausgeber:  
Unternehmerverband Deutsches Handwerk,  
Mohrenstr. 20/21, 10117 Berlin

verantwortlich:  
RAin Christine Kunze  
**Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht**