



Arbeitsrecht

BRINK & PARTNER

Aufhebungsvertrag oder Kündigung?

Kurzarbeit ist ein in wirtschaftlicher Krisenzeit häufig genanntes Stichwort. In der eher klein und mittelständig geprägten norddeutschen Landschaft spielt sie jedoch eine geringere Rolle, als in den Industrieregionen Deutschland.

Können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nicht mehr halten, so steht letztendlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Plan. Neben der Betriebsbedingten Kündigung kommt hierbei immer mehr eine Lösung durch einen Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag in Betracht.

Beides hat sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber durchaus Vorteile. Die Stigmatisierung eines Misserfolges am Arbeitsplatz durch eine Kündigung kann durch einen Aufhebungsvertrag verhindert werden. Für Arbeitnehmer spielt insbesondere die Frage eine Rolle, ob sie von der Agentur für Arbeit Sperrzeiten verhängt bekommen. Dies kann bei richtiger Verhandlung und insbesondere richtiger Formulierung des Aufhebungsvertrages bzw. Abwicklungsvertrages verhindert werden.

Der Aufhebungsvertrag bietet jedoch für beide Parteien des Arbeitsvertrages Vorteile. Denn viele Unternehmer oder Geschäftsführer kleiner und mittelständischer Unternehmen scheuen den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung. Denn das Verhältnis im Betrieb in kleinerer Struktur ist eben persönlicher geprägt und häufig über Jahre bis Jahrzehnte gewachsen. Der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung wird häufig als „brutal“ verstanden und wirkt sich automatisch auf die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter aus.

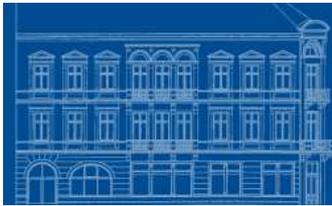
Das vernünftige Wort, eine Verhandlung und die Abstimmung einer Abfindung belastet die persönliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weniger.

Dabei muss dem Arbeitnehmer klar sein, was auch viele Arbeitgeber nicht wissen:

© 2009 BRINK & PARTNER, Rechtsanwälte und Notare in Flensburg

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht Kunze
Rathausstrasse 1, 24937 Flensburg, Tel.: +49 461 14141-0; Fax: -24

info@brink-partner.de, www.brink-partner.de



Eine Abfindung ist nicht automatische Folge einer betriebsbedingt ausgesprochenen Kündigung. Die Vereinbarung einer Abfindung in einem Aufhebungsvertrag kann aber wirtschaftlich für den Arbeitnehmer viel günstiger sein, als dieses Ziel mit einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht zu verfolgen.

Denn, was viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch nicht wissen:

Die Gerichtskosten und Anwaltsgebühren in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz werden auch bei einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage nicht erstattet.

Die außergerichtliche Einigung sollte im Interesse sowohl von Arbeitgeber wie Arbeitnehmer anwaltlich begleitet werden. Hierbei entstehen jedoch in der Regel deutlich niedrigere Kosten. Die Folge:

Der Arbeitgeber spart Geld und dem Arbeitnehmer bleibt mehr von seiner Abfindung übrig.

Der Aufhebungsvertrag bietet gegenüber der betriebsbedingten Kündigung einen weiteren Vorteil insbesondere für mittelständische Betriebe. Denn dort gilt ab der Beschäftigung von zehn Vollzeitmitarbeitern regelmäßig das Kündigungsschutzgesetz. Die Folge: Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitgeber eine soziale Auswahl durchführen und nach bestimmten Kriterien ermitteln, welcher Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung weniger schützenswert ist. Dies kann für den Arbeitgeber jedoch dazu führen, dass gerade Leistungsstarke und für das Unternehmen wichtige Mitarbeiter gekündigt werden müssen, während der mittelmäßige bis schlechte Mitarbeiter bei der sozialen Auswahl geschützt werden. Die Folge:

Die Chancen, eine betriebsbedingte Kündigung in einem Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht „durchzubekommen“ sind gering.

Ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag umgeht dieses Problem. Schützenswerte Zusammenhänge wie das Bestehen von Unterhaltspflichten, Alleinerziehung, hohes



Lebensalter bzw. hohes Dienstalter wie auch Schwerbehinderung stellen bei dem Aufhebungsvertrag keine maßgeblichen Gesichtspunkte dar.

Gerade deswegen bietet ein Aufhebungsvertrag aber auch für Arbeitnehmer Chancen in der Verhandlung. Denn wer weiß, welche Risiken bei der sozialen Auswahl für den Arbeitgeber konkret bestehen, kann auch in der außergerichtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Verhandlungsposition besser einschätzen und nutzen.

Grundsätzlich gilt: Bevor der Aufhebungsvertrag geschlossen wird, sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber verständigen, wie das Arbeitszeugnis aussieht und welche Unterstützung der Arbeitgeber bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bietet.

Die Verhandlungen und Regelungen eines Aufhebungsvertrages sollten regelmäßig mit einem erfahrenen Rechtsanwalt oder insbesondere Fachanwalt für Arbeitsrecht geschehen. Dies kann auch – soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich grundsätzlich einig sind – für beide Parteien geschehen.

Was ein Aufhebungsvertrag immer regeln sollte:

Beendigungszeitpunkt

Das Beendigungsdatum des Aufhebungsvertrages sollte zumindest nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zudem eine Betriebsbedingte Kündigung noch möglich wäre. Dies verhindert insbesondere, dass der Arbeitnehmer von der Agentur für Arbeit eine Sperre des Arbeitslosengeldes erhält.

Abfindung und Abfindungshöhe

Die Abfindung muss so attraktiv sein, dass der Arbeitnehmer kein Interesse an einer Kündigungsschutzklage hat. Als grober Daumenwert gelten in Norddeutschland regelmäßig 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Jahr der Firmenzugehörigkeit. Dieser Faktor kann je nach rechtlicher Risikolage nach unten oder auch nach oben korrigiert werden. Die Höhe der Abfindung wird regelmäßig gekappt bei einem Jahresgehalt.



Freistellung

Oft enthalten Aufhebungsverträge die Regelung einer Freistellung bis zum offiziellen Ende des Arbeitsvertrages.

Der Vorteil für den Arbeitnehmer:

Er kann sich voll auf die Suche nach einer neuen Stelle konzentrieren.

Der Vorteil für den Betrieb:

Der nun ausscheidende Mitarbeiter wirkt ggf. nicht mehr negativ auf die Motivation im Betrieb ein.

Hier ist auch zu klären, ob die Freistellung widerruflich oder als unwiderrufliche Freistellung geregelt wird.

Informationen zum Arbeitsrecht und Kündigungsschutz in Flensburg, Sept. 2009
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht Jochen-P. Kunze



Weiterführende Links:

http://www.brink-partner.de/index.php?id=arbeitsrecht_flensburg_anwalt

http://www.brink-partner.de/index.php?id=aktuelles_arbeitsrecht

http://www.brink-partner.de/index.php?id=glossar_rechtsanwaelte_flensburg&no_cache=1

http://www.brink-partner.de/index.php?id=rechtsanwalt_flensburg_kunze

Suchwörter für diesen Beitrag:

Arbeitsplatz Gesundheitsschutz Pandemie Ansteckung Fürsorgepflicht Krankheit Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung Vergütung Freistellung Tätigkeitsverbot Kurzarbeit Mehrarbeit