

Aufhebungsvertrag: Fluch oder Segen?

Ein Arbeitsverhältnis kann der jeweilige Unternehmer zunächst einmal lediglich durch eine Kündigung beenden. Dabei sind – gemessen an der Betriebszugehörigkeit – Kündigungsfristen einzuhalten. „Für den Unternehmer besteht daher immer das Risiko, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung einlegt und das Gericht nach einem langen Verfahren entscheidet, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht“, sagt Rechtsanwalt Christian Scharf aus der Rechtsanwaltskanzlei Scharf. Regelmäßig geschehen in diesem Rahmen Fehler bei der Kündigung.

Um die gesetzlichen Kündigungsregelungen zu umgehen, legen Arbeitgeber den Arbeitnehmern üblicherweise Aufhebungsverträge vor, die das bestehende Arbeitsverhältnis unabhängig von eventuellen Fristen und ggf. ohne Durchführung einer Sozialauswahl einvernehmlich beenden sollen. Darin werden nicht selten, zunächst hoch wirkende, Abfindungen angeboten. Probleme entstehen in dieser Konstellation, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch keine neue Beschäftigungsstelle in Aussicht hat und auf Arbeitslosengeld angewiesen wäre.

Was viele Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang nicht wissen: Die Abfindung ist steuer- und sozialabgabenpflichtig und führt in den meisten Fällen zu einer Sperrzeit beim Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer juristisch bei der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses aktiv mitgewirkt hat. Ist in diesem Zusammenhang einmal eine Unterschrift geleistet worden, ist das Beschäftigungsverhältnis endgültig beendet. Eine Rückgängigmachung ist in nahezu allen Fällen ausgeschlossen bzw. nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen möglich.

Sie sollten daher in der Personalabteilung ihres Unternehmens nichts unterschreiben und sich auch nicht dazu drängen lassen. Beraten Sie sich mit Ihrem Anwalt zu dem Aufhebungsvertrag und lassen Sie diesen prüfen.