

Schnelle Lösung Aufhebungsvertrag

Worauf zu achten ist

Köln, 19. September 2019. Der Aufhebungsvertrag ist ein heikles Thema. Er kann sinnvoll sein, wenn man eine neue Arbeitsstelle gefunden hat und diese gerne sofort oder in kurzer Zeit antreten möchte. Für Unternehmen kann er eine geeignete Alternative zur betriebsbedingten oder außerordentlichen Kündigung sein. Wichtigste Voraussetzung ist, dass beide Parteien mit dem Vertrag einverstanden sind. Was rund um den Aufhebungsvertrag sonst noch zu beachten ist, darüber klärt Frank Preidel, Partneranwalt der ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG aus der Kanzlei Preidel.Burmester & Kollegen in Hannover auf.

Was genau ist ein Aufhebungsvertrag?

Ein Aufhebungsvertrag regelt, wie ein Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden soll. „Dabei spielt das beiderseitige Einvernehmen eine wichtige Rolle. Das ist der große Unterschied zu einer Kündigung, die rechtlich gesehen eine einseitige Willenserklärung ist“, erläutert der Fachanwalt für Arbeitsrecht. Mithilfe eines Aufhebungsvertrags kann ein Arbeitsverhältnis frühzeitig beendet werden – unter engen Grenzen auch vor Ablauf der Kündigungsfrist. In der Regel wird im Zuge dessen auch eine Abfindung vereinbart.

Wann ist ein Aufhebungsvertrag sinnvoll?

Ein Aufhebungsvertrag kann für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber unterschiedliche Vor- und Nachteile haben. Für den Arbeitgeber kann ein Aufhebungsvertrag bei wirtschaftlichen Problemen eine gute Alternative zur betriebsbedingten Kündigung sein. „Bei Letzterer müsste er gegebenenfalls den Betriebsrat hinzuziehen sowie die Sozialauswahl beachten und prüfen“, so ROLAND-Partneranwalt Frank Preidel. Möchte ein Unternehmer einen Mitarbeiter nach einer Pflichtverletzung möglichst schnell entlassen, ist ein Aufhebungsvertrag ebenfalls von Vorteil: Eine reguläre oder außerordentliche Kündigung kann zu einer rechtlichen Auseinandersetzung führen, deren Ausgang für den Arbeitgeber ungewiss ist. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer einwilligt. Nachteilig kann für den Arbeitgeber jedoch sein, dass er dem Arbeitnehmer im Gegenzug auf Grund der Vereinbarung eine entsprechende Abfindung zahlen muss.

Für den Arbeitnehmer ist ein Aufhebungsvertrag beispielsweise dann sinnvoll, wenn er einen neuen Job in Aussicht hat und nicht die reguläre Kündigungsfrist abwarten möchte. Der Rechtsexperte rät: „Der neue Arbeitsvertrag sollte dann auf jeden Fall schon unterschrieben sein – auf Basis mündlicher Zusagen des neuen Arbeitgebers sollte kein Aufhebungsvertrag geschlossen werden.“

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Pressestelle ROLAND-Gruppe • Deutz-Kalker Str. 46 • 50679 Köln • www.roland-gruppe.de

Marcus Acker • Telefon: 0221 8277-1490 • presse@roland-gruppe.de

Welchen Einfluss hat ein Aufhebungsvertrag auf das Arbeitslosengeld?

Wichtig zu wissen: „Wer einen Aufhebungsvertrag unterschreibt, in dem eine Abfindung vereinbart wurde, riskiert seinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld“, so Fachanwalt Preidel. So kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld entweder einer Sperrzeit unterfallen oder insgesamt zum Ruhen kommen. Die Sperrzeit wird mit der Begründung gerechtfertigt, dass der Arbeitnehmer an dem Verlust seines Arbeitsplatzes mitwirkt und somit eine Mitschuld an seiner Arbeitslosigkeit trägt. Währenddessen kommen Ruhestandsbestände hauptsächlich bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist bei gleichzeitiger Zahlung einer Abfindung zum Tragen. Wer allerdings nachweisen kann, dass er einer betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen ist, erhält Arbeitslosengeld.

Um den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht zu gefährden, sollte man in jedem Fall darauf achten, dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist endet. Die Abfindung sollte ca. einen halben Brutto-Monatsverdienst pro Jahr Betriebszugehörigkeit betragen. Außerdem sollte der Aufhebungsvertrag sofort bzw. spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden.

Wie sollte ein Aufhebungsvertrag aussehen?

„Der Gesetzgeber schreibt vor, dass ein Aufhebungsvertrag in jedem Fall schriftlich geschlossen werden muss“, sagt ROLAND-Partneranwalt Frank Preidel. Eine lediglich mündlich geschlossene Vereinbarung kann angefochten werden. Es steht den Vertragsparteien jedoch frei, welche Vereinbarungen sie darin treffen möchten. Grundsätzlich sollten sie allerdings folgende Punkte klären: Ende des Beschäftigungsverhältnisses, Abfindungszahlungen, Beendigungsgründe, Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung, Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses, noch offene Urlaubsansprüche und ggf. Überstunden.

Wie hoch sollte die Abfindung sein?

„Eine Abfindung ist eine einmalige außerordentliche Zahlung. Ein Arbeitgeber kann diese dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlen. Sie dient quasi als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten“, erklärt Frank Preidel. Die Höhe der Abfindung ist in der Regel frei verhandelbar. In der Rechtsprechung hat sich ein halbes bis volles Brutto-Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr durchgesetzt. Die Höhe ist letztendlich auch abhängig vom Alter und von der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers sowie seinen weiteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt – und natürlich dem Verhandlungsgeschick und der Verhandlungslage der Parteien. „Durch die Tatsache, dass die Abfindung für den betroffenen Arbeitnehmer zwar zu versteuern ist, er jedoch keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss, ergibt sich hier für beide Seiten ein Spielraum, um eine zielführende Lösung zu finden.“

Ein Aufhebungsvertrag kann für den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer eine sinnvolle Alternative zu einer Kündigung sein. Vor der Unterzeichnung eines solchen Vertrags sollte aber jeder das Für und Wider gut abwägen und bestenfalls schon eine Alternative gefunden haben.

Weitere Rechtstipps finden Sie auf unserer Website unter www.roland-rechtsschutz.de/rechtstipps

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Pressestelle ROLAND-Gruppe • Deutz-Kalker Str. 46 • 50679 Köln • www.roland-gruppe.de

Marcus Acker • Telefon: 0221 8277-1490 • presse@roland-gruppe.de



Über ROLAND Rechtsschutz

Die ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG ist ein Premium-Anbieter für Rechtsschutz mit 60 Jahren Erfahrung. Die Gesellschaft zählt mit Bruttobeitragseinnahmen in Höhe von 458,0 Millionen Euro im Jahr 2018 zu den wachstumsstärksten Anbietern der Branche. Mit einem Marktanteil von mehr als zehn Prozent gehört ROLAND zu den führenden deutschen Rechtsschutz-Versicherern. Zu dem Leistungsangebot des Rechtsschutz-Spezialisten zählen flexible Lösungen sowohl für Privats als auch für Firmenkunden. Dank der modularen Produktstruktur können Kunden ihren Versicherungsschutz nach Bedarf zusammenstellen.

Mit nur einem Anruf bei ROLAND (0221 8277-500) erhalten Kunden die beste Lösung für jedes rechtliche Problem. ROLAND klärt im ersten Schritt den Versicherungsschutz und bietet unmittelbar die Möglichkeit, die individuelle Rechtslage von einem unabhängigen Rechtsanwalt einschätzen zu lassen. Außerdem stehen den Versicherten von der telefonischen Rechtsberatung über die außergerichtliche Streitbeilegung bis hin zur Empfehlung eines versierten (Fach-)Anwalts alle Wege zu ihrem Recht offen. Führt die erste Wahl nicht zum Erfolg, können Kunden jederzeit einen anderen Service in Anspruch nehmen.

Kurzprofil der ROLAND-Gruppe, Köln

Die Gesellschaften der ROLAND-Gruppe gehören zu den führenden Anbietern von Rechtsschutz-, Schutzbrief- und Assistance-Leistungen. Die Gruppe hat 1.478 Mitarbeiter und Bruttobeitragseinnahmen von 482,5 Millionen Euro sowie Umsatzerlöse von 53,0 Millionen Euro (Geschäftsjahr 2018).

Geschäftsbereiche:

ROLAND Rechtsschutz: 1957 gegründet; gehört heute zur Spitzengruppe deutscher Anbieter; in mehreren europäischen Ländern erfolgreich; Rechtsschutz-Lösungen für Privat-, Unternehmens- und Industriekunden

ROLAND Schutzbrief: führender deutscher Schutzbrief-Anbieter; innovative Schutzbrief-Konzepte für Versicherungen, Industrie und Handel

ROLAND Assistance: B2B-Dienstleistungskonzepte in den Geschäftsfeldern Mobilitätsdienstleistungen, Schadenmanagement und Kunden-Service

Jurpartner Services: Anbieter von Schadenregulierungsleistungen und Online-Rechtsberatung für Rechtsschutz

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Pressestelle ROLAND-Gruppe • Deutz-Kalker Str. 46 • 50679 Köln • www.roland-gruppe.de

Marcus Acker • Telefon: 0221 8277-1490 • presse@roland-gruppe.de