

Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

55. Jahrgang • Heft 1 – Januar 2014 • Auszug Seite 16 bis 18 • Autor: Rechtsanwältin Sabine Feindura

Kooperation von Rentenberatern mit Fachanwälten für Arbeitsrecht im Fall rentennaher Beendigung eines Arbeitsverhältnisses¹

von Rechtsanwältin Sabine Feindura²

Häufig sprechen Arbeitgeber, die mit den Leistungen einzelner Arbeitnehmer nicht zufrieden sind, diesen offenkundig unwirksame Kündigungen aus oder legen ihnen eine „eilvernehmliche“ Beendigung nahe. In vielen solcher Fälle hat der Arbeitgeber tatsächlich keinen Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz, oder es bestehen zwar Kündigungsgründe, etwa betriebliche (z.B. Auftragsrückgang), der Arbeitgeber nimmt aber nicht die erforderliche Sozialauswahl vor, sondern trennt sich von rentennahen Mitarbeitern zugunsten solcher, die erst später in den Betrieb eingetreten sind, jünger sind, weniger Personen zum Unterhalt verpflichtet und nicht schwerbehindert sind, und verstößt damit gegen die Grundsätze der Sozialauswahl. In diesen Fällen könnte der Arbeitnehmer, der zum Ausscheiden aufgefordert worden ist, Verhandlungen über sein Ausscheiden auch ablehnen und müsste lediglich mit einem deutlich kühleren Arbeitsumfeld rechnen, nicht aber mit einer wirksamen Kündigung. Viele Arbeitnehmer lehnen auch das erste oder auch weitere solcher Ansinnen ab. Nach einiger Zeit wird der Druck jedoch zu groß, sodass sie sich schließlich zu einer einvernehmlichen Beendigung bereitfinden, sofern „der Preis stimmt“.

Arbeitnehmer sollten sich in dieser Situation an einen Rechtsanwalt wenden, sinnvollerweise an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ist der betroffene Arbeitnehmer über 50 Jahre alt, wird er häufig fürchten müssen, am Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar zu sein. Wenn er auch keine Möglichkeit sieht, seinen Lebensunterhalt anderweitig, etwa durch eine selbstständige Tätigkeit, zu sichern, muss er sich Gedanken darüber machen, ob er die Brücke zur Rente bereits schlagen kann. Maßgebliche Frage im Zuge der Klärung der erforderlichen Bedingungen für ein mehr oder weniger freiwilliges Ausscheiden eines rentennahen Arbeitnehmers ist in diesen Fällen die nach den Einbußen bezüglich seiner Ansprüche aus der Rentenversicherung und nach den Möglichkeiten, vorgezogene Altersrente oder Rente wegen Erwerbsminderung in Anspruch zu nehmen. Viele Arbeitnehmer beschäftigen sich in dieser Situation zum ersten Mal ernsthaft mit ihrer Rente. Hierbei kann der Rentenberater den Rechtsanwalt und dessen Mandanten sinnvoll unterstützen. Daraus ergeben sich Möglichkeiten für eine dauerhafte Kooperation von Rentenberatern und Rechtsanwälten, die arbeitsrechtliche Mandate bearbeiten.

Nicht alle Rechtsanwälte kennen sich im Recht der Sozialversicherung aus. Für die Berechnung der Einbußen bei

der Rente ist der Fachanwalt für Arbeitsrecht i.d.R. nicht aufgestellt. Ihm fehlt es an der erforderlichen Software, um solche Berechnungen anzustellen. Oftmals werden ihm auch die Kenntnisse des Sozialversicherungsrechts insoweit fehlen. Erhält er Honorar nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, wird zudem für diese Berechnungen kein zusätzliches Honorar fällig. Der Anwalt wird daher geneigt sein, den Mandanten davon zu überzeugen, zusätzlich einen Rentenberater zu konsultieren. Es ist also sinnvoll, wenn der Rentenberater in seiner Umgebung ansässige Fachanwälte für Arbeitsrecht und sonstige Rechtsanwälte, die sich mit arbeitsrechtlichen Mandaten beschäftigen, daraufhin anspricht, ob sie an einer Kooperation in solchen Fällen interessiert seien.

Die klassische Situation sieht etwa so aus: Herr A ist 58 Jahre alt und Mitarbeiter einer Bank in leitender Funktion. Er hat zwei Kinder im Studium und eine nicht berufstätige Ehefrau. Das Haus ist noch lange nicht abbezahlt. Sein Arbeitgeber legt ihm nahe, gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. A fragt den Fachanwalt für Arbeitsrecht:

- Kann die Bank mein Ausscheiden erzwingen?
- Habe ich als leitender Angestellter normalen Kündigungsschutz?
- Habe ich Sonderkündigungsschutz, etwa als Schwerbehinderter, Gleichgestellter, Betriebsratsmitglied?
- Wie lang ist die mir zustehende Kündigungsfrist?
- Wie lange habe ich Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) und in welcher Höhe?
- Riskiere ich eine Sperrzeit beim ALG – und wenn ja, wie lange?
- Wie kann ich eine Sperrzeit vermeiden?
- Wird die Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?
- Ab wann und in welcher Höhe bekomme ich nach aktueller Rechtslage Regelaltersrente und in welcher Höhe?

1 Vortragsthema bei der Fachtagung Berlin des Bundesverbandes der Rentenberater e.V. am 26.10.2013

2 Die Verfasserin ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mitglied des Vorstands der Rechtsanwaltskammer Berlin, Partnerin bei Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG und Leiterin der alle sechs deutschen Standorte umfassenden Practice Group Arbeitsrecht.

- Wie wirkt sich mein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem Regeleintrittsalter auf meine Rentenansprüche aus?
- Ab wann ist eine vorgezogene Altersrente für mich möglich?
- Wie wirkt sich die vorgezogene Inanspruchnahme auf die Höhe der Rente aus?
- Wie wirkt sich der Bezug von Arbeitslosengeld auf die Altersrente aus?
- Kann bzw. soll ich mit der Abfindung meinen Rentenanspruch aufstocken?
- Wie wirkt sich mein vorzeitiges Ausscheiden auf meine Betriebsrente aus?
- Wie viel Abfindung kann bzw. muss ich verlangen?

Zunächst einmal ist aus arbeitsrechtlicher Sicht unbedingt darauf zu achten, dass die dem Arbeitnehmer zustehende Kündigungsfrist eingehalten wird, auch wenn eine vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses etwa durch einen Aufhebungsvertrag erfolgt. Soweit die Kündigungsfrist verkürzt wird, wird für den Zeitraum dieser Verkürzung eine Sperrfrist verhängt. Auch der restliche Urlaubsanspruch sollte separat von der Abfindung in natura gewährt oder ausgezahlt werden, nicht etwa zur Erhöhung der Abfindung herangezogen werden, weil sonst für den entsprechenden Zeitraum ebenfalls kein Arbeitslosengeld gewährt wird.

Darüber hinaus ist aber der Abschluss eines Aufhebungsvertrags für sich selbst ein Tatbestand, der eine Sperrzeit auslöst, weil der Arbeitnehmer durch den Aufhebungsvertrag an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitwirkt, sei es freiwillig oder weil er sich dazu gezwungen fühlt. In den Augen der Agentur für Arbeit trägt er damit zum Verlust seines Arbeitsplatzes bei und wird deshalb mit einer Sperrzeit sanktioniert. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist es daher besser, wenn der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausspricht. Auch nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines sog. Abwicklungsvertrags noch über die Einzelheiten des Ausscheidens und ggf. auch eine Abfindung einigen, ohne eine Sperrzeit auszulösen.

Dabei sind jedoch noch weitere Klippen zu umschiffen. Verzichtet etwa der Arbeitnehmer im Rahmen eines Abwicklungsvertrags auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage und erhält aufgrund des Abwicklungsvertrags eine Abfindung, so wird er ebenfalls mit einer Sperrzeit rechnen müssen, weil die Agentur für Arbeit in diesen Fällen unterstellt, dass der Klageverzicht durch die Abfindung erkaufte wurde, und daraus ableitet, dass im Falle einer Kündigungsschutzklage durchaus Aussicht auf Erfolg bestanden hätte. Nahezu das gleiche Ergebnis lässt sich in einem Abwicklungsvertrag durch eine allgemeine Ausgleichsklausel erzielen, sodass auch den Bedürfnissen des Arbeitgebers im Rahmen eines Abwicklungsvertrags Rechnung getragen werden kann. Eine solche Ausgleichsklausel besagt, dass mit den in dem Vertrag getroffenen Regelungen sämtliche Ansprüche zwischen den Parteien ausgeglichen und erledigt sind.

Gelingt es, die Sperrzeit zu vermeiden, kann nach Ablauf der Kündigungsfrist der maximale Bezugszeitraum für Arbeitslosengeld in Anspruch genommen werden. Schon in dieser Zeit wird in manchen Fällen die Abfindung verbraucht, weil das Arbeitslosengeld weit hinter dem Nettogehalt zurückbleibt. Nach dem Ende des Bezugszeitraums gilt es aber noch, den Zeitraum bis zur (ggf. vorgezogenen) Altersrente zu überbrücken. Dazu wird die restliche Abfindung und werden in vielen Fällen auch die Ersparnisse vollständig aufgebraucht werden müssen. Jede Schmälerung der Rente fällt dann besonders ins Gewicht.

Für die Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber insbesondere über die Höhe der Abfindung ist aus Sicht des Arbeitnehmers natürlich von Bedeutung, ob die Abfindung die Nachteile aus Verdienstausfall und Renteneinbußen ausreichend kompensiert. Eine volle finanzielle Kompensation wird nicht verhandelbar sein; auch der Gewinn an Freizeit bzw. Freiheit kann aber Bestandteil der Rechnung des Arbeitnehmers sein, soweit er es sich leisten kann. Für die Abwägung der Vor- und Nachteile benötigt der Arbeitnehmer daher konkrete Aussagen zu den zu erwartenden Nachteilen bezüglich seiner Rente. Auch für die Verhandlungen des Rechtsanwalts mit dem Arbeitgeber sind die Nachteile bzgl. der Rente ein wesentliches Pfund, mit dem der Anwalt wuchern sollte. Hierbei zahlt sich argumentative Unterstützung in Form von professionellen, aussagekräftigen und verständlichen Berechnungen eines Rentenberaters aus.

Letztlich gibt es keinen feststehenden Preis für ein Arbeitsverhältnis. Die Verhandlungen über die Höhe der Abfindung beginnen oftmals mit der sog. Faustformel: einem halben Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung. Sie ist nur eine grobe Vorgabe für den Regelfall, in dem die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage 50:50 verteilt sind. Bei anderer Risikoverteilung sind Abweichungen in beide Richtungen möglich. Hat der Arbeitgeber keine wirksamen Kündigungsgründe in der Hand und also sehr schlechte Chancen, besteht die Grenze nach oben letztlich in dem kumulierten Gehalt bis zur Regelaltersrente. Es kommt auf das Verhandlungsgeschick des Rechtsanwalts und das Nervenkostüm des betroffenen Arbeitnehmers an, ob es gelingt, die optimale Abfindung herauszuholen. Mit guten Argumenten in Form klarer Berechnungen der rentenrechtlichen Nachteile neben den sonstigen Erwerbseinbußen kann die Abfindung von Arbeitnehmern zwischen 50 und 60 oftmals sehr positiv beeinflusst werden.

Für Arbeitsrechtler wird es daher sinnvoll sein, sich einen dauerhaften Partner für die rentenrechtliche Beratung in diesen Fällen zu suchen. Das macht es attraktiv für Rentenberater, von sich aus proaktiv auf Fachanwälte für Arbeitsrecht oder andere Rechtsanwälte mit Tätigkeitsschwerpunkt im Arbeitsrecht zuzugehen und diesen eine solche Zusammenarbeit anzubieten. Zwar entstehen in diesem Fall für den Arbeitnehmer zusätzliche Beratungsgebühren für den Rentenberater, die durch eine Rechtsschutzversicherung nicht gedeckt werden. Solange keine Kündigung ausgesprochen ist, trägt die Rechtsschutzversicherung allerdings auch die an-

Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

55. Jahrgang • Heft 1 – Januar 2014 • Auszug Seite 16 bis 18 • Autor: Rechtsanwältin Sabine Feindura

waltliche Beratung nicht, weil kein Schadensfall vorliegt. Für den Mandanten steht aber eine grundlegende Entscheidung über die Finanzierung seines restlichen Lebens an. Dies sollte ihm in jedem Fall ein angemessenes Honorar auch für zwei Berater wert sein.

Anschrift der Verfasserin:

Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG
Kurfürstendamm 237
10719 Berlin