

Die Abwicklung erfolgt nach der Kündigung

Während der Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis selbst beendet – eben aufhebt –, erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Fall des Abwicklungsvertrags durch eine vorangegangene Kündigung. Der Abwicklungsvertrag regelt dann die Einzelheiten der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses wie etwa Abfindung, Beendigungszeitpunkt, Freistellung, Resturlaub, vorzeitiges Ausscheiden, restliches Entgelt, Einmalzahlungen, variable Vergütung, Rückgabe von Eigentum des Arbeitgebers, Einarbeitung eines Nachfolgers oder Abwicklung des Arbeitsplatzes, Zeugnis, Auskunftspflichten, Verschwiegenheit, gegebenenfalls nachvertragliche Wettbewerbsverbote und Ausschluss sonstiger Ansprüche. Im Hinblick auf die Rechtsprechung und die einschlägige Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der Abwicklungsvertrag dem Aufhebungsvertrag weitgehend gleichgestellt. Aus Sicht des Arbeitgebers ist der Abwicklungsvertrag weiterhin dort sinnvoll, wo der Versuch, mit Arbeitnehmern einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, scheitert. Nachfolgend wird auf einige Klauseln eingegangen, die beim Abwicklungsvertrag besonders wichtig sind.

Die anerkannten Abfindungsregeln beachten

Die Abfindung sollte sich an der Schwelle des § 1 a KSchG orientieren, also ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung nicht überschreiten. Höhere Abfindungen gelten als Indiz für die Rechtswidrigkeit der Kündigung und führen zu weiteren Prüfungen. Ergibt sich eine höhere Abfindung aus einem Sozialplan, hat dies keine Indizwirkung, umso mehr aber, wenn die Abfindung den Anspruch aus dem Sozialplan übersteigt.

Den Urlaub nicht abfinden

Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Abwicklungsvertrag eine Entschädigung für seinen Resturlaub zu, etwa als zusätzliche Abfindung, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer des abgeholzten Urlaubs nach § 143 Abs. 2 SGB III. Der Arbeitnehmer wird so gestellt, als ob ihm der Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis gewährt und bezahlt worden wäre. Sofern sich dies zeitlich einrichten

lässt, sollte also der Resturlaub während der Kündigungsfrist – wegen des Risikos der Erkrankung des Arbeitnehmers besser am Anfang – gewährt und dies im Abwicklungsvertrag fixiert werden.

Kein Klageverzicht

Nach Ansicht der BA beteiligt sich der Arbeitnehmer an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sofern in dem Abwicklungsvertrag eine Zustimmung zu der Kündigung liegt. Aus diesem Grund fragt die BA im Fall einer Abfindung in Fragebögen ab, ob auf Kündigungsschutz verzichtet worden ist. Abwicklungsverträge sollten daher keinen Verzicht auf Kündigungsschutzklagen vorsehen. Stattdessen sollten allgemeine Ausgleichsklauseln alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausschließen.

Abwicklungsvertrag erst nach der Kündigung unterzeichnen

Soweit es möglich ist, sollte der Abwicklungsvertrag erst unterzeichnet werden, nachdem die dreiwöchige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist. Dies spricht nach Auffassung des Bundessozialgerichts dafür, dass die Kündigung nicht nur wegen der Abfindung im Abwicklungsvertrag hingenommen wird. Wird der Abwicklungsvertrag vor Ablauf dieser Frist geschlossen, muss der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für den Abschluss des Abwicklungsvertrags haben, um Probleme beim Arbeitslosengeld zu vermeiden. In jedem Fall sollte der Abwicklungsvertrag mindestens drei Tage nach der Kündigung datieren, da sonst die Gefahr einer Anfechtung durch den Arbeitnehmer wegen angeblicher Täuschung oder Drohung besteht.

Von **Sabine Feindura**



Sabine Feindura

Rechtsanwältin bei
Buse Heberer Fromm, Berlin