

Aufhebungsvertrag bekommen – was nun?

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise hat auch vor unserer Region keinen Halt gemacht. In vielen Betrieben ist Kurzarbeit angesagt und mit ihrer Einführung kommt zugleich die bange Frage auf: „Was kommt danach?“.

Auch wenn man von der angekündigten Erholung hierzulande noch nichts spürt, rüsten sich die Unternehmen bereits jetzt für die Zeit nach der Krise. Velerorts wird umorganisiert und umstrukturiert – meistens auf Kosten der Belegschaft.

Eine zunehmende Rolle spielen hierbei Angebote des Arbeitgebers auf eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags. Solche Angebote klingen auf Anhieb durchaus verlockend, soll doch der Ausstieg meistens durch eine Abfindungszahlung versüßt werden.

Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, warnt jedoch: „Gerade bei solchen Angeboten sollte man sich unbedingt fachlich beraten lassen. Nicht selten muss man nämlich feststellen, dass ein Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer unterm Strich eine Mogelpackung ist oder sonstige erhebliche Nachteile mit sich bringt.“

So wird nach Angaben Müllers häufig übersehen, dass eine Aufhebungsvereinbarung grundsätzlich eine 12-wöchige Sperrzeit beim Arbeitslosengeld (ALG I) zur Folge hat. Sollte darüber hinaus eine „Abkürzung“ von Kündigungsfristen vereinbart worden sein, gehe dies ebenfalls zu Lasten des Arbeitslosengeldes.

Eine Abfindungszahlung müsse zudem komplett versteuert werden, da sämtliche Freibeträge gestrichen wurden. Durch die Progression in der Besteuerung kann der

Steuersatz dann förmlich explodieren, so dass – vergleichbar dem Weihnachtsgeld – von der Abfindung gerade einmal die Hälfte beim Arbeitnehmer verbleibt. RA Müller wörtlich: „Vater Staat verdient bei der Abfindung also kräftig mit!“

Auch sonst kann nach Aussage des Arbeitsrechtlers die angebotene Abfindung die Nachteile eines früheren Ausstiegs in den seltensten Fällen wirklich wettmachen. Dies sollten gerade die älteren Arbeitnehmer als beliebteste Zielgruppe von Aufhebungsangeboten beherzigen. Müller skizziert: „Wer mit 63 in Rente geht, verzichtet auf 7,2 % Rente. Bei einer Rente von 1.200,- € macht dies also monatlich einen Verlust von 86,40 € aus, über 15 Jahre hinweg rund 16.000,- €!“

Wie ein Angebot des Arbeitgebers zu bewerten sei, hänge nach Angaben Müllers aber nicht nur von der Höhe der Abfindung ab, sondern auch von der individuellen Interessenslage des Arbeitnehmers. So bestünde für diejenigen, der ohnehin die Rente mit 63 plant, eine andere Interessenslage als für den Arbeitnehmer Anfang 50, der mit längerer Arbeitslosigkeit zu rechnen hat.

Der Fachanwalt weiter: „Ziel einer Beratung muss es sein, das Für und Wider eines Aufhebungsvertrags in jede erdenkliche Richtung zu prüfen. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer genau weiß, auf was er sich einlässt, denn erst dann ist er in der Lage, eine derart lebenswichtige Frage für sich persönlich richtig zu entscheiden.“

Das Gespräch führte KB mit RA Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht.