

Mein Recht

... bei Aufhebungsverträgen

Hans-Jürgen Urban:
Rechte der Beschäftigten
weiter stärken. **Seite 3**

Aufhebungs-/Abwicklungs-
vertrag – was sollte be-
achtet werden? **Seite 4/5**

Sozialrechtliche Folgen
bei Aufhebungsver-
trägen **Seite 6/7**

Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beenden, kommt neben der Möglichkeit der einseitigen Kündigung auch die vereinbarte Beendigung durch Aufhebungsvertrag in Betracht. Damit ein solcher Vertrag »wasserdicht« ist, der Arbeitnehmer also keine Nachteile erleidet, die er nicht bewusst in Kauf genommen hat, ist es ratsam, sich vorab zu informieren, was bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu beachten ist. »Mein Recht ... bei Aufhebungsverträgen« gibt hierzu eine Übersicht über die wichtigsten Punkte und Tipps für die Praxis.



Fragen und Antworten

Die am häufigsten gestellten Fragen und unsere Ratschläge dazu findest Du auf **Seite 8**.



Recht kurz und knapp

Ein **Aufhebungsvertrag** ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis zu dem vertraglich festgelegten Zeitpunkt endet. Meist werden weitere Vereinbarungen zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses getroffen, z.B. über eine Abfindung, die Beurteilung im Zeugnis, offene Urlaubsansprüche.

Hiervon ist der **Abwicklungsvertrag** zu unterscheiden. Dieser regelt ebenfalls die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Unterschied zum Aufhebungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis jedoch nicht durch den Abwicklungsvertrag, sondern durch eine zuvor ausgesprochene Kündigung beendet, die gerichtlich nicht überprüft werden soll.

Kann der Aufhebungsvertrag »rückgängig« gemacht werden?

Der Arbeitnehmer will den Aufhebungsvertrag rückgängig machen. Dies kann der Fall sein, wenn Folgen, wie zum Beispiel das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nicht bedacht worden sind, der Arbeitnehmer unter Druck gesetzt worden ist, einen Aufhebungsvertrag zu schließen oder vereinbarte Bedingungen nicht eingehalten werden.

Zahlt der Arbeitgeber zum Beispiel eine vereinbarte Abfindung nicht, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gemäß § 323 BGB vom Aufhebungsvertrag zurücktreten. Dies gilt allerdings nicht im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers, wenn das Insolvenzgericht nach dem Eröffnungsantrag derartige Zahlungen gemäß § 21 Insolvenzordnung untersagt (BAG vom 10.11.2011 – 6 AZR 357/10) oder das Insolvenzverfahren bereits eröffnet wurde (BAG vom 10.11.2011 – 6 AZR 342/10).

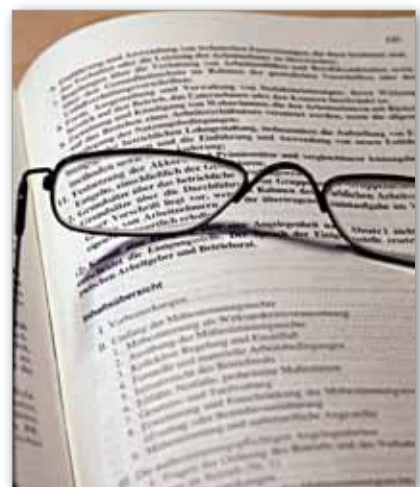
Geht der Arbeitnehmer fälschlicherweise davon aus, die Abfindung werde nicht auf sein Arbeitslosengeld angerechnet, so ist der Aufhebungsvertrag trotzdem wirksam. Der Arbeitnehmer irrt sich zwar über eine Folge, die durch den Aufhebungsvertrag eintritt. Aus diesem Grund kann er den Vertrag aber nicht anfechten (BAG vom 10.03.1988 – 8 AZR 420/85).

Droht der Arbeitgeber mit einer Kündigung, kann der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag gemäß § 123 Absatz 1 BGB anfechten, wenn die Drohung widerrechtlich war, das heißt, wenn ein verständiger Arbeitgeber die Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte. Ob dies vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden (BAG vom 06.12.2001 – 2 AZR 396/00).

Das gleiche gilt bei einer vorsätzlichen Täuschung, zum Beispiel eine angebliche Betriebsstilllegung, wenn es sich tatsächlich um einen Betriebsübergang handelt (BAG vom 23.11.2006 – 8 AZR 349/06).

Der Betriebsrat

...ist vor jeder Kündigung gemäß § 102 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zu hören, sonst ist die Kündigung unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen und gleichzeitig ein Abwicklungsvertrag geschlossen wird. Dagegen besteht keineteiligungsrecht nach § 102 BetrVG, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbaren, also einen Aufhebungsvertrag schließen. In diesem Fall liegt keine »Kündigung« vor (BAG vom 28.06.2005 – 1 ABR 25/04).



Rechte der Beschäftigten weiter stärken

Das Bundessozialgericht hat die Position von Beschäftigten, die einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung geschlossen haben, gegenüber den Arbeitsagenturen gestärkt. Wenn eine drohende Kündigung mit einem Aufhebungsvertrag vermieden wird, dann ist nach der neuen Rechtsprechung nicht mehr zu prüfen, ob es sich bei der angedrohten Kündigung um eine objektiv rechtmäßige Kündigung handelt. Für den vollen Anspruch auf Ar-

beitslosengeld ohne Sperrzeit reicht es, wenn die Kündigung nicht offensichtlich rechtswidrig ist. Das ist gut so und ein Erfolg des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes vor den Sozi-

»Voller Arbeitslosengeldanspruch auch bei höheren Abfindungen, wenn dem Beschäftigten mit einer ordentlichen Kündigung gedroht wurde – dafür setzen wir uns ein.«

alsgerichten. Dieser neue Grundsatz gilt allerdings nur, wenn es sich um eine Abfindung in Höhe des von § 1a Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Rahmens von 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr handelt. Bei deutlich höheren Abfindungen gehen die Sozialgerichte weiterhin davon aus, dass das auch ein Indiz für einen »Freikauf« sein kann und der Arbeitgeber nicht erfolgreich hätte kündigen können. Das ist nicht einzu-

sehen. Sperrzeiten sind auch in solchen Fällen nicht gerechtfertigt und es müssen die gleichen Maßstäbe angelegt werden, wie bei Abfindungsverträgen, die sich im Rahmen von § 1a KSchG bewegen. Die Sozialgerichte sollten

den eingeschlagenen Weg konsequent weiter gehen und auch bei höheren Abfindungsbeträgen den vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld zugestehen, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten mit einer ordentlichen Kündigung gedroht hat. Die IG Metall wird bei zukünftigen Auseinandersetzungen vor den Sozialgerichten diese Rechtsauffassung vertreten. IG Metall-Mitglieder sollten sich angesichts der Komplexität der Materie und der bestehenden Risiken beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages aber auf jeden Fall von der IG Metall rechtlich beraten lassen.



▲ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Was passiert mit meiner Betriebsrente?

Ein Aufhebungsvertrag hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Betriebsrente. Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten werden nach dem 25. Lebensjahr und Bestand der Zusage von fünf Jahren (ab 01.01.2009) gesetzlich unverfallbar. Solche Ansprüche bleiben erhalten und werden im Versorgungsfall (Alter, Invalidität und/oder Hinterbliebenenversorgung) ausgezahlt. Betriebsrentenansprüche aus Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar (seit 01.01.2001).

Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften

Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers können Betriebsrenten abgefunden werden, deren Rentenbetrag monatlich 1 Prozent, bzw. deren Kapitalbetrag 120 Prozent der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV nicht übersteigen. Mit Zu-

stimmung kann maximal das Zweifache dieser Werte abgefunden werden. (In 2013: Renten bis zu monatlich 26,95 € (West); 22,75 € (Ost); Kapital bis zu monatlich 3.234,00 € (West); 2.730,00 € (Ost). Wurden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet, können Betriebsrenten vollständig abgefunden werden.

Betriebsrentenanteile, die während des Insolvenzverfahrens angespart worden sind, können ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ggf. abgefunden werden. Weitergehende Abfindungen sind gesetzlich unzulässig.

Abfindung von vertraglich unverfallbaren Anwartschaften

Betriebsrenten, die nur vertraglich unverfallbar sind, können in unbegrenzter Höhe abgefunden werden. Dies sollte im Aufhebungsvertrag unbedingt vereinbart werden.

Betriebsrente ist noch nicht gesetzlich unverfallbar?

In diesem Fall entfällt der Anspruch auf eine Betriebsrente ersatzlos.

Kann ich meine Betriebsrente »mitnehmen«?

Im Einvernehmen kann die Betriebsrente vom neuen Arbeitgeber übernommen oder übertragen werden. Im Fall der Versorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung kann in einer bestimmten Höhe innerhalb eines Jahres die Übertragung verlangt werden (Zusagen ab 31.12.2004). Der Vertrag kann auch ruhend gestellt oder privat weitergeführt werden.

Praxistipp

Bei privater Weiterführung sollte ein Versicherungsnehmerwechsel auf den Arbeitnehmer erfolgen, damit auf diesen Teil der Betriebsrente keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge anfallen.

Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag – was sollte beachtet werden?

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, ergeben sich aus der Abwicklung Folgefragen. Muss der Arbeitgeber eine Abfindung zahlen? Was passiert mit dem Resturlaub? Etc.

Beendigung

Der im Aufhebungsvertrag vereinbarte oder beim Abwicklungsvertrag in der Kündigung genannte Beendigungszeitpunkt wird festgehalten.

Abfindung: Besteht ein Anspruch auf Abfindung?

Der Arbeitnehmer hat im Allgemeinen keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob und in welcher Höhe eine Abfindung gezahlt wird, muss daher mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden.

Wurde zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber ein Sozialplan geschlossen, ergibt sich hieraus in der Regel ein Abfindungsanspruch.

Ist die Zahlung einer Abfindung vereinbart, ist es ratsam festzulegen, wann der Zahlungsanspruch entsteht und wann der Arbeitgeber die Abfindung an den Arbeitnehmer zahlen muss. Meist handelt es sich um den

Praxistipp

Im Vertrag vereinbaren, wann und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Abfindung entsteht und gezahlt werden muss und festlegen, dass dieser vererblich ist.

gleichen Zeitpunkt (zum Beispiel Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Dies ist aber nicht zwingend.

Die Vertragsparteien können auch einen früheren (Abschluss des Aufhebungsvertrages) oder späteren Zeitpunkt vereinbaren. Sie können auch weitere Anspruchsvoraussetzungen festlegen, wie zum Beispiel die Vorlage eines Rentenbescheides über die Inanspruchnahme vorgezogener Rente (BAG vom 16.05.2000 – 9 AZR 277/99). Weiter können sie auch vereinbaren, dass der Abfindungsanspruch bereits mit Abschluss des Aufhebungsvertrages entsteht, die Auszahlung aber erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen soll. Dabei kann auch festgelegt werden, dass die Abfindung in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt wird.

Zu beachten sind hierbei unterschiedliche steuerrechtliche Folgen und die Auswirkungen auf die Zahlung von Sozialleistungen wie Arbeitslosen- oder Krankengeld (siehe Seiten 6 und 7).

Dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass die Erben keinen Anspruch auf Zahlung haben, wenn der Arbeitnehmer stirbt bevor der Abfindungsanspruch entstanden ist.

Wird das Unternehmen vor Auszahlung der Abfindung insolvent, besteht die Gefahr, dass die Abfindung nicht mehr gezahlt und durchgesetzt werden kann.

Müssen Abfindungen versteuert werden?

Abfindungszahlungen sind in vollem Umfang steuerpflichtiges Entgelt. Liegen die Voraussetzungen des § 34 Einkommenssteuergesetz vor, wird die Abfindung als »außerordentliche Einkünfte« im Wege der sogenannten Fünftelungsregelung versteuert.

Praxistipp

Um hier die im Einzelfall bestmögliche Vereinbarung zu finden, empfehlen wir vor Abschluss des Vertrages, sich rechtlich beraten zu lassen.

Kann die Abfindung gepfändet werden?

Abfindungen gehören zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegen dem Pfändungsschutz der §§ 850 a fortfolgende Zivilprozessordnung (ZPO). Der Pfändungsschutz tritt nur ein, wenn der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag beim Vollstreckungsgericht gestellt hat (§ 850 i ZPO).

Freistellung von der Tätigkeit

Das Arbeitsverhältnis besteht bis zum vereinbarten Ende fort. Dies bedeutet auch, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nachkommen und der Arbeitgeber das Entgelt zahlen muss.

Häufig wird eine Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung vereinbart. Unterschieden wird dabei die unwiderrufliche von der widerruflichen Freistellung. Bei der unwiderruflichen Freistellung

muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht mehr ausüben. Dagegen kann der Arbeitgeber bei der widerrechtlichen Freistellung diese zurücknehmen. Der Arbeitnehmer muss dann seine Arbeitsleistung erbringen.

Urlaubsansprüche

Häufig wird der Urlaubsanspruch dadurch erfüllt, dass die Vertragsparteien vereinbaren, durch die Freistellung von der Arbeitspflicht sei auch der Anspruch auf Urlaub erfüllt. »Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche.«

Bei der Freistellung ohne Urlaubsregelung kann der Arbeitnehmer mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung des Urlaubs vom Arbeitgeber verlangen, § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG). Zu beachten sind hierbei jedoch die sozialrechtlichen Folgen (siehe Seiten 6 und 7).

Gratifikationen/ Sonderzahlung

Ist die Zahlung einer Sonderzahlung arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart, sollte geprüft werden, ob ein Zahlungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet wird. Handelt es sich um eine Sondervergütung, die als zusätzliches Entgelt für eine in einem festgelegten Zeitraum geleistete Tätigkeit gezahlt wird (zum Beispiel 13. Monatsgehalt für die Tätigkeit im ablaufenden Jahr), besteht ein anteiliger Zahlungsanspruch für die Monate, in denen das

Arbeitsverhältnis bestand. Soll die Sonderzahlung dagegen die Treue des Arbeitnehmers zum Betrieb belohnen und ist weiter Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag noch besteht, so kommt es auf den im Aufhebungsvertrag vereinbarten Beendigungszeitpunkt an.

Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, § 109 Gewerbeordnung. Er kann die Erteilung eines Zeugnisses bereits »anlässlich« der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen

Praxistipp

Setzt der Anspruch auf Sonderzahlung ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt voraus, so besteht der Anspruch auch, wenn der Aufhebungsvertrag bereits geschlossen wurde, das Arbeitsverhältnis aber noch bestand. Ein Aufhebungsvertrag ist keine Kündigung und führt also nicht zu einem »gekündigten Arbeitsverhältnis«, so das BAG (BAG vom 07.10.1992 – 10 AZR 186/91).



und muss nicht das tatsächliche Ende abwarten. Liegt zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrages und dem Beendigungszeitpunkt ein längerer Zeitraum, kann auch zunächst ein Zwischenzeugnis verlangt werden, mit dem sich der Arbeitnehmer dann anderweitig bewerben kann. Zu unterscheiden ist das einfache Zeugnis, in welchem nur Art und Dauer der Tätigkeit festgehalten wird, von dem qualifizierten Zeugnis, das auch eine Bewertung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers beinhaltet.

Allgemeine Ausgleichsklausel

Diese beinhaltet, dass alle nicht ausdrücklich geregelten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung als erledigt gelten. Ist die Allgemeine Ausgleichsklausel wirksam, kann der Arbeitnehmer keine Ansprüche (wie zum Beispiel Urlaubsabgeltung) durchsetzen. Allerdings kann auch der Arbeitgeber keine eventuellen Gegenforderungen mehr geltend machen, was bei möglichen Schadensersatzansprüchen besser noch ausdrücklich klargestellt werden sollte.

Praxistipp

Im Aufhebungsvertrag kann bereits festgehalten werden, welche Beurteilungsnote (zum Beispiel stets zu unserer vollen Zufriedenheit) das Zeugnis enthalten soll.

Sozialrechtliche Folgen bei Aufhebungsverträgen

Sperrzeit und Ruhen als wesentliche Folgen

Praxistipp

Da die nachfolgenden Themen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, empfehlen wir im Einzelfall eine individuelle Beratung bei den Verwaltungsstellen der IG Metall wahrzunehmen.

Sperrzeit

Wer sein Beschäftigungsverhältnis durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag oder sein Verhalten löst und deshalb arbeitslos wird, bekommt in den ersten zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld (Sperrzeit: § 159 SGB III).

Nur dann, wenn ein wichtiger Grund für eine (mit)verursachte Arbeitslosigkeit vorliegt, besteht trotzdem ein Anspruch auf Arbeitslosengeld: So ist es denkbar, dass der Arbeitnehmer aus ärztlicher Sicht zwingend nicht mehr in dem Betrieb beschäftigt werden kann und der Arbeitnehmer deshalb einen Aufhebungsvertrag schließt.

Ein wichtiger Grund kann ggf. auch vorliegen, wenn der Arbeitnehmer wegen einer zeitgleich drohenden rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag schließt, um sich dadurch eine Abfindung zu sichern.

Wenn diese Abfindung ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr nicht übersteigt, wird grundsätzlich nicht mehr geprüft, ob die angedrohte Kündigung rechtmäßig gewesen wäre (BSG vom 02.05.2012 – B 11

AL 6/11 R). Dies gilt nicht, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft »getrickst« werden soll.

Abwicklungsvertrag nach Kündigung

Wenn der Vertrag innerhalb der Dreiwochenfrist abgeschlossen wird, innerhalb derer noch eine Kündigungsschutzklage möglich gewesen wäre, wird er wie ein Aufhebungsvertrag behandelt. Es wird dann geprüft, ob eine Kündigung rechtmäßig gewesen wäre. Andernfalls droht eine Sperrfrist.

Folgen einer Sperrzeit

Mit der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist regelmäßig der Verlust des Arbeitslosengeldanspruches von einem Viertel des Gesamtanspruches, mindestens aber zwölf Wochen verbunden (§ 148 I Nr. 4 SGB III). In besonderen Härtefällen kann die Sperrzeitdauer reduziert werden. Hierfür sind immer bestimmte Umstände im Einzelfall maßgebend.

Sperrzeit und Krankenversicherungsschutz

Gesetzlich Krankenversicherte, die wegen einer Sperrzeit tatsächlich kein Arbeitslosengeld I erhalten, stehen zwar unter Krankenversicherungsschutz, jedoch ohne Anspruch auf Krankengeld.

Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches

Es sind verschiedene Ruhenstatbestände zu unterscheiden. Das Ruhen

führt stets zu einem späteren Leistungsbeginn, ohne den Anspruch selbst zu mindern. Nur das Ruhen bei Sperrzeit verbraucht den Anspruch.

Ruhen bei Entlassungsentschädigung und Nichteinhaltung der Kündigungsfrist: Wer eine Abfindung erhält und es hinnimmt, dass in einem Aufhebungsvertrag oder einer Kündigung die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfrist verkürzt wird, führt ein Ruhen seines Arbeitslosengeldanspruches herbei. Es wird unwiderleglich vermutet, dass in der Abfindung die abgekaufte Kündigungsfrist enthalten ist. Dies soll nicht zulasten der Solidargemeinschaft gehen.

Fristberechnung

Die Kündigungsfrist berechnet sich ab dem Zeitpunkt des Zustandekommens des Vertrages. Das ist der Zeitpunkt, zu dem beide Vertragsparteien den Vertrag unterschrieben haben.

Ermittlung der Kündigungsfrist

Die für den Arbeitgeber maßgebende Kündigungsfrist ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder dem Gesetz (§ 622 BGB).

Ist eine ordentliche Kündigung (z. B. tariflicher Sonderkündigungsschutz) ausgeschlossen, gelten besondere fiktive Kündigungsfristen, die in § 158 Abs. 1 SGB III geregelt sind.

Anrechenbarer Teil der Entlassungsentschädigung

Je nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter bewegt sich der zur Be-

rechnung des Ruhenszeitraums zu berücksichtigende Teil der Abfindung zwischen 25 Prozent und 60 Prozent (§ 158 II 2 SGB III). Es wird dabei der Bruttobetrag der Abfindung zugrunde gelegt.

Wie lange ruht der Arbeitslosengeldanspruch?

Dies hängt von der maßgeblichen Kündigungsfrist, der Höhe des maßgeblichen kalendertäglichen Bruttotagesverdienstes und dem anrechenbaren Teil der Abfindung ab.

Der Bruttotagesverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt des letzten Jahres vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Der Ruhenszeitraum ergibt sich, wenn man den zu berücksichtigenden Teil der Abfindung durch den kalendertäglichen Bruttotagesverdienst teilt.

Praxistipp

Zur Berechnung des Arbeitsentgelts gibt es außerdem Sonderregelungen. Hier ist nur die Grundregelung beispielhaft dargestellt. Daher empfehlen wir auch hier eine individuelle Beratung durch die Verwaltungsstelle der IG Metall.

Ruhen wegen Entlassungsentschädigung und gesetzliche Krankenversicherung

Wer kein Arbeitslosengeld wegen einer angerechneten Abfindung bezieht, ist nicht in der Krankenversicherung der Arbeitslosen versichert. Es besteht nur die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung und der Mitversicherung in der Familienversicherung (§ 10 SGB V). Auch wenn zeitgleich eine Sperrzeit und ein Ruhen wegen Entlassungsentschädigung festgesetzt sind, besteht kein

Krankenversicherungsschutz (ergibt sich aus § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Aufhebungsvertrag, Abfindung und Krankengeld

Die Krankenkassen haben keine Rechtsgrundlage dafür, das Krankengeld in entsprechender Anwendung der Regelung zum Arbeitslosengeld ruhen zu lassen, wenn der Arbeitnehmer während des Krankengeldbezuges das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet. Gleichwohl werden immer wieder Fälle bekannt, in denen die Krankenkassen dies tun, mit Verweis auf die Regelung beim Arbeitslosengeld.

Das Ruhen wegen Urlaubsabgeltung erfolgt nach folgender Maßgabe:

Aufhebungsvertrag, Urlaubsabgeltung und Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld ruht von seinem Beginn an für so viele Tage, wie Urlaubstage wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten worden sind (§ 157 SGB III).

Aufhebungsvertrag, Krankengeld und Urlaubsabgeltung

Löst ein Arbeitnehmer während des Krankengeldbezuges sein Arbeitsverhältnis auf und erhält eine Urlaubsabgeltung, führt diese nicht zum Ruhen des Krankengeldes, wie das beim Zusammentreffen mit Arbeitslosengeld der Fall ist (BSG vom 30.05.2006 – B 1 KR 26/05 R).

Aufhebungsvertrag und Rente

Wer einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung abschließt um nachfolgend in eine vorgezogene

Altersrente oder eine bewilligte Erwerbsminderungsrente zu gehen, bekommt die Abfindung nicht als Hinzuverdienst rentenschädlich angerechnet, auch wenn die Abfindung erst nach Beginn der Rente ausbezahlt wird. Denn Abfindung ist kein Arbeitsentgelt für eine Beschäftigung während des Rentenbezugs.



Aufhebungsvertrag, Urlaubsabgeltung oder Weihnachtsgeld und nachfolgende Rente

Hat der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis gelöst, um nachfolgend vorgezogene Altersrente oder volle Erwerbsminderungsrente in Anspruch zu nehmen und erhält er deshalb eine Urlaubsabgeltung oder anteiliges Weihnachtsgeld, wird dies bei der Rente nicht als Hinzuverdienst angerechnet, auch wenn die Zahlung während des Rentenbezuges erfolgt (BSG vom 10.07.2012 – B 13 R 81/11 R).

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeits- und Sozialrecht/BAV · Wilhelm-Leuschner-Straße 79 · 60329 Frankfurt am Main.

Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid · **Redaktion:** Kerstin Altmann-Schminke, Nadine Mattausch, Johannes Schaller, Amélie Schummer, Gert Siller, Stefan Soost, Andrej Wroblewski · Konzept und Gestaltung: Simone Kohl/Nadine Mattausch/Frank Walensky-Schweppe. **Fotos:** Barmer GEK, BlackIceNRW (CC), Techniker-Krankenkasse, DAK/Wigger, Walensky-Schweppe.

Die häufigsten Fra[§]uen

? In einem Gespräch vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Nachdem der Arbeitnehmer noch einmal darüber nachgedacht hat, möchte er doch lieber weiter arbeiten. Besteht das Arbeitsverhältnis noch?

→ **Ja.** Das Arbeitsverhältnis ist durch die mündliche Vereinbarung nicht beendet worden. Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich vereinbart werden, § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Dies bedeutet, dass der Vertrag über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von beiden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eigenhändig unterschrieben werden muss (§ 126 Absatz 2 BGB).

? Wirkt sich eine unwiderrufliche Freistellung hinsichtlich ihrer sozialrechtlichen Folgen nachteilig aus?

→ **Nein.** Mit Urteil des BSG vom 24.09.2008 – B 12 KR 22/07 R wurde klargestellt, dass auch während der bezahlten Freistellung in der Kündigungsfrist ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Kommt der Arbeitgeber seiner Lohnzahlungspflicht jedoch nicht nach, so kann der Arbeitnehmer dann Arbeitslosengeld I beantragen.

? Arbeitnehmer Klaus hat einen Dienstwagen, den er auch für private Zwecke nutzen darf. Nachdem er mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat, wird er bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bezahlt freigestellt. Der Arbeitgeber verlangt die Herausgabe des Dienstwagens. Darf er das?

→ **Nein,** wenn dies nicht im Arbeits- oder Aufhebungsvertrag so geregelt ist. Die Privatnutzung eines Dienstwagens ist ein geldwerter Vorteil und Sachbezug, der wie das Entgelt als Gegenleistung zur Arbeitstätigkeit gezahlt wird. Wird der Arbeitnehmer bezahlt freigestellt, umfasst

dies grundsätzlich auch die Privatnutzung des Dienstwagens.

? Arbeitnehmerin Gertrud, die von ihrem Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung erhalten hat, schließt mit diesem einen Abwicklungsvertrag ab. In dem Vertrag wird unter anderem geregelt, dass Gertrud eine Abfindung erhält. Außerdem ist in dem Vertrag vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungszeitpunkt ordnungsgemäß abgerechnet wird und sie die Provision sowie das 13. Monatsgehalt anteilig erhält. Gertrud fragt nun nach, ob und auf welche Geldleistungen Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind?

→ Beitragspflichtig ist gemäß § 14 SGB IV Arbeitsentgelt. Eine Abfindung ist dann kein Entgelt, wenn es sich um eine Entlassungsentschädigung handelt, die der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält (so wie hier die Abfindung). Dies gilt unabhängig davon, ob diese Entschädigung sofort, in Teilbeträgen oder zu einem späteren Zeitpunkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Dagegen sind Zahlungen auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wie rückständiges Entgelt, Provisionen oder 13. Monatsgehalt keine Entlassungsentschädigungen und damit beitragspflichtig, auch wenn sie als »Abfindung« oder »Entlassungsentschädigung« bezeichnet werden.

? Peter hat mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag vereinbart, in dem unter anderem geregelt ist, dass er eine Abfindung erhält. Die Abfindung soll ihm sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Er hat aufgrund vorübergehender Arbeitslosigkeit nur einen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld für die Dauer von fünf Mona-

ten. Als der frühere Arbeitgeber die Abfindung zahlt, bezieht Peter Alg II. Wird die Abfindung auf Alg II angerechnet?

→ **Ja.** Hat ein Arbeitsloser bereits Alg II beantragt, bevor ihm die Abfindung zugeflossen ist, wird die Abfindung dem Einkommen zugerechnet; also nicht dem Vermögen, das im Rahmen von Freibeträgen geschont werden kann. (BSG vom 03.03.2009 – B 4 AS 47/08 R).

? Anja erhält wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung. Sie vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass die Abfindung in mehreren Teilbeträgen in den nächsten zwei Kalenderjahren gezahlt wird. Greift die Steuerbegünstigung nach § 34 EStG ein?

→ **Nein.** Eine Abfindung ist grundsätzlich voll zu versteuern. Es gibt keine Freibeträge, die nicht versteuert werden. Liegen die Voraussetzungen des § 34 EStG vor, wird die Abfindung im Wege der Fünftelungsregel steuerbegünstigt versteuert. Dies setzt unter anderem eine »Zusammenballung der Einkünfte« im Veranlagungszeitraum (Kalenderjahr) voraus. Dies ist grundsätzlich nicht gegeben, wenn die Abfindung in mehreren Teilbeträgen in verschiedenen Kalenderjahren gezahlt wird.

? Bert erhält eine Abfindung, die steuerbegünstigt gemäß § 34 EStG versteuert wird. Was bedeutet dies?

→ Zunächst ist die Einkommenssteuer ohne Berücksichtigung der Abfindung zu ermitteln. Danach wird dem Einkommen ein Fünftel der Abfindung hinzugerechnet und für diesen Betrag die Einkommenssteuer ermittelt. Die Differenz zwischen beiden ermittelten Einkommenssteuern wird mit 5 multipliziert. Dieser Betrag wird der Einkommenssteuer (ohne Berücksichtigung der Abfindung) hinzugerechnet und ergibt den zu zahlenden Steuerbetrag.