

**Frank  
Hartmann**

**Rechtsanwalt**

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Miet- u.  
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: [kanzlei@rae-hartmann.de](mailto:kanzlei@rae-hartmann.de)

[www.fulda-fachanwalt.de](http://www.fulda-fachanwalt.de)



**Julia  
Heieis**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Strafrecht  
Fachanwältin für Verkehrsrecht  
Mediatorin

E-Mail: [heieis@rae-hartmann.de](mailto:heieis@rae-hartmann.de)

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6  
36100 Petersberg  
Tel.: 0661 6 98 19  
Fax: 0661 6 10 89

## Einzelheiten zum Aufhebungsvertrag

Anders als bei einer Kündigung können beide Vertragspartner des Arbeitsverhältnisses bei einem Aufhebungsvertrag einvernehmlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln.

Der große Vorteil dabei ist, dass beide Parteien bestimmen dürfen, was der Inhalt des Aufhebungsvertrages wird. Denn ein Aufhebungsvertrag ist das Gegenstück zum Arbeitsvertrag, regelt also die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, zum Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung zu fordern.

Die Arbeitnehmer werden durch einen allgemeinen oder Sonderkündigungsschutz vor einer Kündigung bewahrt. Die Voraussetzung ist nur, dass es sich um einen Betrieb von mehr als zehn Arbeitnehmern handelt und der Betroffene in diesem Betrieb eine Wartezeit von sechs Monaten bestanden hat.

Dieser gesetzliche Schutz soll dem Arbeitgeber die Kündigung erschweren, erfolgreich. Selbst bei einem allgemeinen Kündigungsschutz fordert der Gesetzgeber einen triftigen Grund.

Ein Arbeitsgericht setzt bei einer gerichtlichen Überprüfung hohe Voraussetzung für eine wirksame Kündigung. Nicht nur der Prozess an sich ist lästig und zeitaufwendig, es kann auch zu einer Niederlage des Arbeitgebers kommen. Das würde bedeuten, dass das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht, vielmehr muss der Arbeitgeber sogar ausgefallene Lohnzahlungen nachzahlen. Die Dauer des Prozesses kann sich über mehrere Monate erstrecken.

Um diesen Aufwand zu entgehen, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag vereinbaren mit der Zahlung einer.

Die meisten Kündigungsschutzprozesse enden in einem Vergleich mit Zahlung einer Abfindung.

Die Höhe der Abfindung hängt ab von folgenden Faktoren:

- das Interesse des Arbeitgebers an der Entlassung
- die Stärke des Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers
- die Verhandlungsstärke (Hartnäckigkeit und Erfahrung) des Arbeitnehmers und/oder seines Anwalts
- die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- die Höhe des Gehalts

Hauptsächlich ist das Verhandlungsgeschick entscheidend für die Höhe der Abfindung. Ein erfahrener Fachanwalt für Arbeitsrecht weiß genau, wie er vorzugehen hat, um eine möglichst hohe Abfindung zu erzielen.

Eine Abfindung ist kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, denn die Zahlung wird als Entschädigung für den Arbeitsplatzverlust gezahlt.

Abfindungen müssen versteuert werden.

Für Abfindungen gilt ein ermäßigter Steuersatz: Erhält der Arbeitnehmer die gesamte Abfindung in demselben Jahr, wird er so behandelt, als würde er diese Zahlung verteilt über fünf Jahre erhalten. Dazu wird zunächst der Steuerbetrag für das gewöhnliche Einkommen addiert um ein Fünftel der Abfindung berechnet. Die Differenz zwischen dieser Summe und dem Einkommen ohne die Abfindung, multipliziert mit fünf, bildet die Steuerlast. Je geringer das Einkommen des Steuerpflichtigen ist, desto günstiger fällt die Berechnung aus.

Grundsätzlich wirkt sich die Abfindung nicht auf das Arbeitslosengeld aus. Es kann jedoch zu Komplikationen kommen, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist endet und zusätzlich auch noch eine Abfindung gezahlt wird. Das könnte zum Ruhen des ganzen oder einen Teil des Arbeitslosengeldbezugs während der Kündigungsfrist führen.

Die Agentur für Arbeit kann auch eine Sperrzeit verhängen. Dann müsste der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitwirken. Das Mitwirken könnte sich in der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags äußern. Hier liegt der Fokus also nicht auf der Zahlung der Abfindung, sondern einem beabsichtigten Herbeiführen einer Kündigung und der einher kommenden Arbeitslosigkeit.