

Arbeitsrecht: Kündigung oder Aufhebungsvertrag?

Eine Alternative zum Kündigen ist das Abschließen von Aufhebungsverträgen – gerade für mittelständische Betriebe, die den Personalabbau möglichst reibungslos gestalten möchten.

Frank Adensam

Betriebsbedingte Kündigungen aussprechen – diesen Schritt scheuen gerade Inhaber und Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen. Denn für die meisten Klein- und Mittelbetriebe gilt: Zwischen den Unternehmensführern und den Mitarbeitern bestehen oft enge persönliche Bande, die zuweilen über Jahrzehnte gewachsen sind. Außerdem sinkt, wenn ein Unternehmen einen Personalabbau verkündet, automatisch die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter. Damit geht eine geringere Produktivität einher – und diesen Verlust an Produktivität können sich Klein- und Mittelbetriebe über einen längeren Zeitraum nicht leisten. Als Alternative zum Aussprechen betriebsbedingter Kündigungen bietet sich das Abschließen eines Aufhebungsvertrags an, also eine einvernehmliche Trennung mit eventueller Abfindung.



Ein freiwilliges Ausscheiden können Arbeitgeber jedem Mitarbeiter offerieren – unabhängig von dessen formaler Qualifikation und Familienstand. Bild: Rainer Sturm, Pixello

Kündigungen aussprechen, birgt Risiken

Dass mittelständige Betriebe, die aufgrund ihrer Größe zu einer Sozialauswahl verpflichtet sind, bei einem Personalabbau auf Aufhebungsverträge setzen, hat auch folgenden Grund: Mit den Instrumenten Frühpensionierung, Altersteilzeit und Nichtverlängern befristeter Verträge, können sie die Personalkosten nicht wie gewünscht senken. Also müssen sie Mitarbeiter entlassen. Mit jeder Kündigung geht aber das Risiko einher, dass der Arbeitnehmer hiergegen klagt. Die Dauer von Arbeitsgerichtsprozessen ist jedoch meist unkalkulierbar und ihr Ausgang ungewiss. Außerdem kehrt, solange die Prozesse andauern, meist keine Ruhe im Betrieb ein.

Ein weiterer Nachteil von betriebsbedingten Kündigungen - gerade bei Betrieben, die zur Sozialauswahl verpflichtet sind - ist: Das Unternehmen muss, bei mehreren Mitarbeitern mit vergleichbarer Qualifikation, zunächst denen kündigen, für die der Arbeitsplatzverlust die am wenigsten gravierenden Konsequenzen hat. Zum Beispiel, weil sie noch recht jung sind und keine Familie haben. Das Unternehmen kann also nicht frei entscheiden, wen es (nicht) entlässt.

Sozialauswahl und Kündigungsfrist umgehen

Die Folge: Mit den Kündigungen ist die Gefahr verbunden, dass das Unternehmen gerade die Mitarbeiter verliert, die

- eine überdurchschnittliche Leistung zeigen und
- über Fähigkeiten verfügen, die der Betrieb künftig braucht.

Hingegen bleibt eine Reihe von Mitarbeitern an Bord, von denen die Geschäftsführung, wenn sie sich frei entscheiden könnte, sagen würde: Auf diese Mitarbeiter könnten wir am ehesten verzichten.

All diese Probleme können Unternehmen umschiffen, wenn es ihnen gelingt, mit ausreichend vielen Mitarbeitern Aufhebungsverträge abzuschließen. Denn ein freiwilliges Ausscheiden können Arbeitgeber jedem Mitarbeiter offerieren – unabhängig von dessen formaler Qualifikation und Familienstand. Und bei Aufhebungsverträgen müssen auch nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen beachtet werden – selbst wenn diese zum Beispiel aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit sechs Monate und mehr betragen.

In einem Aufhebungsvertrag sollten folgende Punkte geregelt sein:

Ausscheiddatum:

Im Idealfall liegt das Datum des Ausscheidens weiter in der Zukunft als das Datum, zu dem eine betriebsbedingte Kündigung möglich wäre. Sonst besteht die Gefahr, dass der Betroffene von der Agentur für Arbeit eine Sperre des Arbeitslosengelds erhält.

Höhe der Abfindung:

Die Abfindung muss „attraktiv“ sein. Üblich sind 0,5 bis 1,0 Monatsgehälter pro Jahr Firmenzugehörigkeit.

Freistellung:

Oft wird der Mitarbeiter bis zum Tag seines offiziellen Ausscheidens freigestellt. Der Vorteil für ihn: Er kann seine gesamte Energie darauf verwenden, sich eine neue Stelle zu suchen. Der Vorteil für den Betrieb: Der ausscheidende Mitarbeiter kann den Betriebsfrieden nicht mehr stören. Beim Freistellen gibt es zwei Möglichkeiten. Erstens: Die Freistellung ist widerruflich. Das heißt, der Arbeitgeber kann den Ausscheidenden während der Freistellung jederzeit „zurückholen“, wenn Arbeit in dessen Tätigkeitsbereich anfällt. Zweitens: Die Freistellung ist unwiderruflich. Dann muss der Betroffene nicht mehr zum Dienst antreten. Doch Vorsicht! Offiziell gilt die gesetzliche Regelung, dass dann der Ausscheidende selbst die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bezahlen muss.

Hilfe und Beratung für die Ausscheidenden

Vor dem Formulieren des Aufhebungsvertrags sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber verständigen: Was steht im Arbeitszeugnis? Des weiteren darüber: Welche Unterstützung bietet der bisherige Arbeitgeber bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz – zum Beispiel in Form einer Out- oder Newplacementberatung. Das Einschalten von Karriere- sowie Newplacementberatern ist insbesondere dann sinnvoll, wenn die Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen sollen, sich schon lange nicht mehr beworben haben. Dann sind die betreffenden Mitarbeiter oft unsicher, wo und wie sollte ich mich bewerben, um möglichst schnell eine neue Stelle zu finden. Entsprechend zögerlich sind sie mit der Annahme eines Aufhebungsvertrags. Außerdem signalisiert das Management auf diesem Weg: Wir tragen Sorge für unsere Mitarbeiter – selbst wenn wir uns von ihnen trennen müssen. Das erhält die Leistungsbereitschaft der verbleibenden Belegschaft.

Erwägt ein Unternehmen, Personal mittels Aufhebungsverträgen abzubauen, sollte es zunächst sein Vorhaben mit einem Arbeitsrechtler besprechen. Gibt dieser grünes Licht, kann das geplante Vorgehen konkretisiert werden. Anschließend gilt es, dieses mit dem Betriebsrat abzustimmen – sofern ein solcher existiert. Danach können die Mitarbeiter informiert werden.

Sprinter-Prämie kann die Trennung beschleunigen

Häufig lehnen die Mitarbeiter, denen ein freiwilliges Ausscheiden offeriert wird, das Abschließen eines Aufhebungsvertrags zunächst ab. Zum einen, weil sie ihre mittel- und langfristigen (Verbleib-)Chancen im Unternehmen überschätzen. Zum anderen, weil sie sich hilflos fragen: Was wird dann aus mir? In dieser Situation helfen oft Out- beziehungsweise Newplacementberater weiter, die zum Beispiel in Einzelgesprächen mit den betreffenden Mitarbeitern herausarbeiten,

- was die Vor- und Nachteile eines freiwilligen Ausscheidens sind und
- welche beruflichen Alternativen die betreffende Person hat.

Ein weiteres Instrument, um die Entscheidung zu beschleunigen, kann eine Sprinter-Prämie sein. Das heißt: Wer sich rasch entscheidet, erhält eine höhere Abfindung.

Generell sind Unternehmen, die Personal abbauen, an einer schnellen Trennung von den überzähligen Mitarbeitern interessiert. Denn ein langer Trennungsprozess verhindert das, was sich die Betriebe zu diesem Zeitpunkt am sehnlichsten wünschen: Neu durchstarten mit einer an die veränderten Rahmenbedingungen angepassten Mannschaft.

Frank Adensam ist Inhaber der Adensam Die Personalberater GmbH, Ludwigshafen. Kontakt unter Tel.: 0621/59895-0; E-Mail: [✉ info@adensam.de](mailto:info@adensam.de) oder [↪ www.adensam.de](http://www.adensam.de).

Aufhebungsvertrag

Druckdatum: 25.05.2010

URL dieser Seite: <http://www.bauenmitholz.de/index.php?id=785>

Impressum | Datenschutz | AGB | Sitemap