

# Goldene Nase verdienen



**RWE-WERBUNG MIT DEM EHEMALIGEN BUNDESLIGA-TRAINER DAUM:** Bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen kann es viel Ärger geben

## Beim Abschied noch mal kräftig abkassieren – Aufhebungsverträge machen es möglich.

**C**hristoph Daum war wieder einmal in den Schlagzeilen. Der Beinahe-Bundestrainer könne beim Deutschen Fußball-Bund (DFB) möglicherweise für „15 Millionen Schaden“ sorgen, vermeldete „Bild am Sonntag“. Grund: Der DFB habe vergessen, den Vertrag mit dem ehemaligen Hoffnungsträger schriftlich zu kündigen, sodass der nun sein Gehalt für drei Jahre komplett einfordern könne. Damit nicht genug: „Bayer droht neuer Ärger“ witterte die „Welt am Sonntag“ auch für Daums Exklub Unheil. Der Aufhebungsvertrag, mit dem die Leverkusener die Zusammenarbeit mit ihrem Trainer einvernehmlich beenden wollten, sei möglicherweise anfechtbar.

Zwar stellte der DFB die Angelegenheit schnell als Schnee von gestern dar – „Es gab nur eine Vereinbarung zu einem sich anbahnenden Vertrag“, erklärte Justiziar Götz Eilers. Doch die Überlegungen der Springer-Blätter kamen nicht von ungefähr. Werden nämlich bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag bestimmte Vo-

raussetzungen nicht eingehalten, kann es am Ende eines Arbeitsverhältnisses viel Ärger geben. Wer dagegen alle Folgen bedenkt, kann seinen Abschied nicht nur elegant, sondern auch lukrativ gestalten.

Eine Fehlerquelle ist rein formal, birgt aber häufig weit reichende Folgen in sich. So kann ein Arbeitsverhältnis zwar mündlich begründet, seit dem 1. Mai 2000 aber nur noch schriftlich beendet werden. Der neue Paragraph 623 im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) soll vor allem verhindern, dass Arbeitnehmer überhastet „die Brocken hinschmeißen“ und das dann später bitter bereuen. Außerdem soll er die früher oft schwierige Beweisführung vor Gericht erleichtern (*WirtschaftsWoche* 6/2000). Mündliche Kündigungen oder Vereinbarungen über die Auflösung eines Vertrages sind danach grundsätzlich unwirksam. Das Gleiche gilt, wenn eine E-Mail oder ein Fax das Ende der Arbeitsbeziehung besiegeln soll.

Aber nicht nur das: „Bei einem Aufhebungsvertrag ist die Schriftform nur dann gewahrt, wenn beide Parteien auf demselben Stück Papier unterschreiben“, sagt Michael Kliemt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei der Kanzlei Clifford Chance Pünder in Düsseldorf. Es reicht also nicht mehr aus, einfach nur Erklä-

rungen auszutauschen, auch wenn die den gleichen Wort-

laut haben. Eine weitere Folge der neuen Regel: Um gültig zu sein, müssen auch alle Nebenabreden im Vertrag fixiert sein.

Jenseits der Formalien gibt es häufig Streit über die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages. Denn nicht wenige Arbeitnehmer behaupten später, dass das Unternehmen sie zur Unterschrift gezwungen habe. So stellte es auch der Einkaufsleiter eines Metall verarbeitenden Betriebes dar, bei dem der Geschäftsführung Unregelmäßigkeiten aufgefallen waren: Er erklärte, dass ihm sein Arbeitgeber damit gedroht habe, ihn fristlos zu feuern und obendrein noch bei der Staatsanwaltschaft anzuzeigen, wenn er die Vereinbarung nicht unterschreibe. Folglich wollte er den Vertrag anfechten.

Ohne Erfolg. „Wenn das Unternehmen dem Arbeitnehmer solch angemessene Konsequenzen in Aussicht stellt, ist das keine widerrechtliche Drohung“, weiß Anwalt Kliemt. Aufhebungsverträge hätten häufig den Zweck, das Auseingehen im beiderseitigen Interesse diskret zu regeln – der Hinweis auf eine mögliche Kündigung sei deshalb in der Regel nicht verwerflich. Nur wenn diese offensichtlich unbegründet ist oder der Arbeitgeber zu unlauteren Mitteln greift, sieht das anders aus. „Wenn er damit droht, die Frau

des Angestellten über dessen Verhältnis mit seiner Sekretärin aufzuklären, ist das natürlich unzulässig", sagt Kliemt.

Weiterer Ärger droht wegen einer Besonderheit des deutschen Sozialrechts. Es sieht vor, dass das Arbeitslosengeld für zwölf Wochen gesperrt wird, wenn der Beschäftigte sein Arbeitsverhältnis selbst gelöst hat. Das ist in der Regel auch dann der Fall, wenn er mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag schließt, ohne dass der ihm vorher gekündigt hat.

Die Vorschrift ist vielen unbekannt. „Deshalb verlangen die Gerichte, dass der Arbeitgeber über diese Konsequenz aufklärt“, sagt Anwalt Kliemt. Wenn er das unterlässt und der Angestellte vergeblich auf Unterstützung wartet, kann er von seinem alten Arbeitgeber Schadensersatz fordern. Ausnahme: Ein Anwalt hat den Beschäftigten beraten. Auf der sicheren Seite ist der Arbeitnehmer dagegen dann, wenn er das Angebot zum Abschluss eines Auflösungsvertrages zunächst ablehnt und die Kündigung abwartet. Ein so genannter Abwicklungsvertrag kann dann alle entscheidenden Fragen klären.

Zu denen gehört vor allem die Höhe der Abfindung, die der Beschäftigte bei seinem Ausscheiden erhält. Als Faustformel gilt hier: Ein halbes Bruttomonatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit. „Das ist aber die Untergrenze“, sagt Herbert Mühlenhoff, geschäftsführender Gesellschafter der Düsseldorfer Outplacement-Beratung Mühlenhoff + Partner. Feilschen ist also erlaubt. Entscheidend ist dabei vor allem die konkrete Situation des Arbeitnehmers. „Wenn er selbst gehen will, ist seine Position natürlich schlechter, als wenn ihn das Unternehmen loswerden will“, meint Mühlenhoff. Seine Erfahrung: „Ein Monatsgehalt pro Jahr kann durchaus drin sein.“

Weit mehr kassieren Vorstände und Geschäftsführer. So dürften Ex-T-Online-Chef Wolfgang Keuntje oder der kürzlich geschasste Chrysler-Boss Jim Holden mit mehreren Millionen über ihren Abschied hinweggetröstet werden. Besonders berühmtes Beispiel: Ex-Mannesmann-Chef Klaus Esser versagte bei dem Versuch die Übernahme seines Konzerns durch Vodafone zu verhindern und erhielt dafür bei seinem Ausscheiden stattliche 60 Millio-



**GESCHASSTE TOP MANAGER HOLDEN (o.), KEUNTJE:** Üppige Abfindungen trösten über den Abschied hinweg. Vorstände kassieren meistens ihr gesamtes Gehalt



nen Mark. Böse Zungen vermuten, dass er vor allem wegen dieser Aussicht in der Abwehrschlacht zuletzt etwas erlahmte.

Den Grund für die horrenden Summen kennt Berater Mühlenhoff: „Die Verträge mit Topmanagern werden zeitlich befristet abgeschlossen, sodass die normalen Kündigungsfristen nicht gelten. Wer vorzeitig gehen muss, bekommt deshalb meistens sein Gehalt für die gesamte Laufzeit zuzüglich einer üppigen Entschädigung ausbezahlt.“

Ob der Ausstieg das Portemonnaie nur mit ein paar Tausendern oder mit zig Millionen füllt – ein großer Teil des Betrages verschwindet auf jeden Fall alsbald wieder. Seit Januar 1999 kassiert der Staat bei Abfindungen weit mehr als zuvor. Er hat die Freibeträge abhängig von Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit auf zwischen 16 000 und 24 000 Mark gekürzt und fordert statt des bis dahin üblichen halben nun den vollen Steuersatz. Konkret: Wer eine Abfindung von 100 000 Mark erhält, 52 Jahre alt ist und 16 Jahre bei einem Unternehmen gearbeitet hat, erhält 20 000 Mark abgabenfrei. Den restlichen Betrag muss er zum üblichen Satz versteuern.

Einzige Ausnahme: Die Steuer kann so berechnet werden, als ob die Abfindung auf fünf Jahre verteilt gezahlt worden wäre. Das lohnt sich aber nur bei geringerem Einkommen. Wer den Spitzensteuersatz zahlt, profitiert hiervon nicht.

Auf ein weiteres Detail sollte der Arbeitnehmer unbedingt achten: Der Aufhebungsvertrag darf erst dann wirksam werden, wenn die reguläre Kündigungsfrist abgelaufen ist. „Ansonsten wird das Arbeitslosengeld um den Betrag gekürzt, den man während dieser Zeit verdient hätte“, weiß Anwalt Kliemt.

Arbeitslosengeld braucht Christoph Daum wohl kaum zu interessieren. „Ich blicke wieder positiv in die Zukunft“, verriet „Euer Christoph“ auf seiner Homepage (erreichbar über [www.icons.com](http://www.icons.com)). Seine Zeit verbringe er damit, neue Vertragsangebote zu sichten, mehrere Anfragen aus der Türkei sollen bereits vorliegen. Unabhängig von juristischen Auseinandersetzungen ist es also gut möglich, dass sich der exzentrische Trainer schon bald wieder eine goldene Nase verdient.

CORNELIUS WELP