

Achtung bei Abschluss eines Abfindungsvergleiches zum zweiten – Anmerkung zu Beschluss des Landesarbeitsgericht Köln (LArbG Köln) vom 05.09.2018, 2 TA 165/18

I.

Streitigkeiten wegen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht enden nicht selten mit Abfindungsvergleich. Der Arbeitnehmer verzichtet gegen Zahlung einer Abfindung auf seinen Arbeitsplatz. Die besprochene Entscheidung des LArbG Köln zeigt, dass Augenmerk auch darauf gerichtet werden muss, wie die Abfindung gezahlt werden muss.

II.

Der klagende Arbeitnehmer, sowie die beklagte Arbeitgeberin waren durch einen Arbeitsvertrag miteinander verbunden. Die Beklagte hatte dem Kläger gekündigt. Im Rahmen des von dem Kläger erhobenen Kündigungsschutzprozesses schlossen die Parteien einen Vergleich dahingehend, dass die Beklagte eine Abfindung von EUR 9.000,00 brutto zu zahlen habe und ihr nachgelassen werde, die Abfindung in monatlichen Raten zu je EUR 1.000,00 zu zahlen. Komme die Beklagte mit der Zahlung einer Rate länger als eine Woche in Verzug sei der noch offene Betrag in voller Höhe fällig und zu verzinsen.

Die Beklagte zahlte EUR 484,75 an den Kläger und EUR 4.637,25 an das Finanzamt. Der Kläger beantragte wegen des ausstehenden Restbetrages einen Pfändungs– Überweisungsbeschluss. Hiergegen erhob die Beklagte einstweiligen Rechtsschutz. Dieser wurde erstinstanzlich verworfen. Auch in der zweiten Instanz blieb das Begehren der Beklagten ohne Erfolg. Das LArbG Köln war der Auffassung, dass nach dem Vergleich nicht geregelt sei, ob der Kläger die jeweilige Rate inklusive der abzuführenden Steuern erhalten solle oder ohne diese. Allerdings sei die Beklagte in jedem Fall in Verzug geraten, sodass Gesamtfälligkeit eingetreten sei und der Kläger den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss beantragen konnte.

III.

Soll zur Beendigung eines Kündigungsschutzverfahrens vor dem Arbeitsgericht ein sogenannter Abfindungsvergleich geschlossen werden müssen verschiedene Fallen vermieden werden (siehe hierzu auch meinen Beitrag „Aufhebungsverträge richtig beschließen“).

Die Entscheidung des LArbG Köln zeigt aber, dass bei der Einräumung einer Ratenzahlungsmöglichkeit für den Arbeitgeber auch geregelt werden muss, ob die jeweilige Rate als brutto oder Nettobetrag zu verstehen ist. Im besprochenen Fall ist dies nicht geregelt worden. Dies führte dazu, dass der Kläger einen Pfändungs– und Überweisungsbeschluss für die Konten der Arbeitgeberin erlangen konnte. Um ein solches Ergebnis zu vermeiden ist daher bei der Abfassung des Vergleiches auch darauf zu achten, dass diese Falle umschifft wird.

IV.

Abfindungsvergleiche müssen sorgfältig formuliert werden. Hierzu gehören auch Regelungen wie gegebenenfalls eingeräumte Ratenzahlungsmöglichkeiten zu erfüllen sind. Hierfür ist anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.