



Vor- und Nachteile eines Aufhebungs- vertrags

Ein Beitrag von Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Weber



Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Der Aufhebungsvertrag ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, um ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Der Aufhebungsvertrag und dessen inhaltliche Ausgestaltung sind gesetzlich nicht gesondert geregelt. Es gelten die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zum Inhalt der Schuldverhältnisse nach den §§ 241 ff., 311 ff. BGB. Aufhebungsverträge bedürfen gem. § 623 BGB i. V. m. § 126 BGB zur Wirksamkeit zwingend der Schriftform.



Michael Weber
im Büro von
Vogel & Detambel



1. Vorteile eines Aufhebungsvertrags

- **Einvernehmliche Trennung, Vermeidung eines Rechtsstreits**

Beide Parteien können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Konflikt und Rechtsstreit regeln. Da es sich um eine einvernehmliche Lösung handelt, entfällt das Risiko, dass der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage erhebt. Gerade in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die hohen Hürden einer Kündigung und möglichen rechtlichen Folgekosten einer Kündigungsschutzklage fürchtet, wird er bereit sein, dem Arbeitnehmer bei einem Aufhebungsvertrag entgegenzukommen (und ggf. auch eine höhere Abfindung zu zahlen). Daher sollte der Arbeitnehmer seine rechtliche Position vorab prüfen und informiert in die Verhandlungen gehen.

- **Keine Bindung an Kündigungsfristen → hohe Flexibilität**

Bei einem Aufhebungsvertrag sollen die üblichen Kündigungsfristen häufig gerade nicht zur Anwendung kommen. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis sehr kurzfristig beendet werden kann, was auf beiden Seiten zu einer enormen Flexibilität führt. Arbeitgeber können schneller auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren, und Arbeitnehmer können ihren Austritt besser planen und vorbereiten. Ein flexibler Jobwechsel ist somit möglich.



• **Zahlung einer Abfindung**

Regelmäßig ist die Zahlung einer Abfindung Bestandteil von Aufhebungsverträgen. Entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben besteht allerdings, von wenigen Ausnahmen einmal abgesehen, kein Anspruch auf eine Abfindung; es handelt sich vielmehr um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.

Eine Abfindung wird häufig gerade dann vereinbart, wenn die Initiative für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgeht und die Beendigung dem Arbeitnehmer „schmackhaft“ gemacht werden soll. Es bestehen keine gesetzlichen Vorgaben zu Höhe der Abfindung, in der Praxis wird häufig zunächst auf der gängige Faustformel $0,5 \text{ Bruttomonatsgehälter} \times \text{Beschäftigungsjahre}$ aufgesetzt.

Bei der Verhandlung von Abfindungen ist stets viel Fingerspitzengefühl und Verhandlungserfahrung gefragt. Ziel ist es dabei stets, den Abfindungsanspruch

- der Höhe nach,
- aus steuerrechtlicher Sicht
- und aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht so weit wie möglich zu optimieren.

• **Bedingungen des Aufhebungsvertrags können verhandelt werden.**

Der Aufhebungsvertrag und dessen inhaltliche Ausgestaltung sind gesetzlich nicht gesondert geregelt. Die Bedingungen des Aufhebungsvertrages können (und sollten) daher individuell verhandelt werden. U. a. sind folgende Punkte zu besprechen:

- **Zeitpunkt der Beendigung:** Wann soll das Arbeitsverhältnis genau enden?
- **Resturlaub:** Erledigungserklärung, Ansprüche auf Urlaubsabgeltung (Höhe?), Verrechnung mit der Freistellung?
- **Überstunden:** Anspruch auf Auszahlung der Überstunden (und in welcher Höhe?)
- **Freistellung:** widerrufliche oder unwiderrufliche, bezahlt oder unbezahlte Freistellung, unter Anrechnung auf ggf. noch bestehende Urlaubsansprüche



- **Wettbewerbsverbote:**
 - nachvertragliche Wettbewerbsverbote
 - Wettbewerbsverbote während der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
- **Bonusansprüche, Altersvorsorge, gewährte Sonderleistungen:** Höhe und Zahlungsmodalitäten klären,
- **Dienstwagen, Diensthandy:** Ob (Nummer behalten?), Wie und Wann der Rückgabe regeln
- **Rückzahlungen von Fortbildungen:** Wann und Wie regeln?
- **Arbeitszeugnisse:** Zeugnisinhalt und Zeugnisnote
- **Interne und externe Kommunikationsregelungen** im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses
- **Sprach-/Verhaltensregelungen im Zusammenhang mit beruflichen Netzwerken** (LinkedIn u. ä.)

• **Verhinderung einer verhaltensbedingten Kündigung, Diskretion**

Im Gegensatz zu Kündigungen wird ein Aufhebungsvertrag oft diskreter behandelt und führt weniger zu Unruhe im Unternehmen. Hierdurch kann zugleich eine schlechte Presse vermieden werden. Durch einen Aufhebungsvertrag kann zudem eine ggf. im Raum stehende verhaltensbedingte oder außerordentliche Kündigung verhindert werden. Mögliche Kündigungsgründe des Ex- Arbeitgebers werden bei der Suche nach einem neuen Job nicht bekannt und behindern somit nicht die Suche.



2. Nachteile eines Aufhebungsvertrags

- **Fehlende soziale Absicherung, Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, Kürzung der Bezugsdauer**

Bei einem Aufhebungsvertrag besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer schneller ohne Job dasteht, ohne dass er sozial abgesichert ist.

Ein Aufhebungsvertrag kann für Arbeitnehmer zu einer 12-wöchigen Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen. Das Arbeitsamt prüft grundsätzlich, ob der Arbeitnehmer die Stelle freiwillig aufgegeben hat. Dies wird meistens angenommen, wenn der Arbeitnehmer eine Abfindung erhält, die deutlich höher ist als ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Ein Aufhebungsvertrag macht daher häufig nur Sinn, wenn der Arbeitnehmer bereits eine Neueinstellung in Aussicht hat. Aus diesem Grund sollte – ggf. mit Unterstützung eines erfahrenen Arbeitsrechtlers – geprüft werden, ob nicht ggf. eine Kündigung besser ist.

Wenn es zu einer Sperrzeit kommt, hat dies zugleich auch die Folge, dass auch die Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld um die Zeit dieser Sperrzeit gekürzt wird.

- **Kürzung des Arbeitslosengeldes**

Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird unter Umständen mit der Abfindung verrechnet.

• **Wegfall des Kündigungsschutzes**

Der gesamte allgemeine und besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung. Dies bedeutet, dass ein Aufhebungsvertrag beispielsweise mit einer Schwangeren, einem sich in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer und einem schwerbehinderten Menschen möglich ist, und zwar ohne die jeweiligen Sonderregelungen wie bei einer Kündigung beachten zu müssen. Zudem müssen weder Kündigungsfristen beachtet oder eingehalten werden und es findet auch keine Sozialauswahl statt.

• **Keine Betriebsratsbeteiligung**

Der Betriebsrat hat bei einem Aufhebungsvertrag in der Regel keine Mitbestimmungsrechte, anders als bei einer betriebsbedingten Kündigung.

• **Keine Kündigungsschutzklage, kein Widerruf**

Erhält ein Arbeitnehmer eine Kündigung, kann er mit einer Kündigungsschutzklage dagegen vorgehen. Ein einmal unterschriebener Aufhebungsvertrag kann nachträglich nicht mehr verändert oder widerrufen werden. Eine Anfechtung kann nur in Ausnahmefällen erfolgen. Der Arbeitnehmer kann die Aufhebungsvereinbarung somit nachträglich nicht mehr ändern oder einseitig Ergänzungen verlangen.

• **Verlust von Ansprüchen**

Durch den Aufhebungsvertrag können Ansprüche im Hinblick auf die betriebliche Altersvorsorge oder andere zuvor vereinbarte Sonderleistungen entfallen. Ohne rechtliche Beratung kann der Arbeitnehmer zudem (unbewusst) auf Rechte verzichten, z. B. auf Abfindungen, Resturlaub oder Überstundenvergütung.



3. Vorgehen beim Aufhebungsvertrag

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann daher sowohl Vorteile, aber auch zum Teil gravierende Nachteile für den Arbeitnehmer mit sich bringen. Es gilt:

- Nicht unter Druck setzen lassen. Oftmals wird ein Aufhebungsvertrag unter Druck angeboten, wobei der Arbeitnehmer das Gefühl hat, keine andere Wahl zu haben.
- Ein Aufhebungsvertrag kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgeschlossen werden, eine Verpflichtung zur Unterzeichnung besteht nicht.
- In den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber konstruktive und gangbare Lösungen aufzeigen und proaktiv mitentwickeln
- Eine höfliche, aber auch bestimmte Positionierung gegenüber dem Arbeitgeber ist unerlässlich und Voraussetzung für ein gutes Verhandlungsergebnis.
- Prüfen, welche rechtliche Wirkkraft eine Kündigung haben könnte. Was wäre besser? Denn nur wenn Sie wissen, wo Sie rechtlich stehen, kennen Sie Ihre Chancen und können eventuelle Risiken realistisch beurteilen. Ihre Position hängt in erster Linie davon ab, ob Ihr Arbeitgeber neben dem Aufhebungsvertrag noch andere Möglichkeiten hat, sich von Ihnen zu trennen.
- Über eine mögliche Sperrzeit beim Arbeitslosengeld informieren. Das Risiko einer Sperrzeit ist bei guter Beratung vermeidbar.
- Offene Ansprüche abklären (Resturlaub, Überstunden, Freistellung, Abfindung, Arbeitnehmerdarlehen, Gegenforderungen des Arbeitgebers). Alle diese Punkte könne sich unmittelbar auf die Höhe einer Abfindung auswirken.
- Genau überprüfen: Vertragsklauseln, Kleingedrucktes
- Anwaltliche Beratung in Anspruch nehmen



rellermeyer.

Michael Weber

Rechtsanwalt | Attorney-at-Law | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht | Licensed Specialist Attorney
for Labour Law

RellermeyerPartner Rechtsanwälte PartG mbB

Niederkasseler Lohweg 18
40547 Düsseldorf
Fon 0211 72507-0 | Fax 0211 72507-77
weber@rellermeyer.de
www.rellermeyer.de

Weitere Informationen zum Thema Aufhebungsvertrag finden Sie auch im
→ *Interview von Dr. Daniel Detambel mit Michael Weber*