

## **Stichwort: Aufhebungsvertrag**

*Von Sandra Schönflug, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bestimmten, individuell ausgehandelten Konditionen regelt. Er unterscheidet sich vom Abwicklungsvertrag, der die Einzelheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einer erfolgten Kündigung festlegt. Dem Aufhebungsvertrag geht keine Kündigung voraus.

### **Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags**

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag bedarf, ebenso wie die Kündigung, gemäß § 623 BGB der Schriftform. Es kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Unerheblich ist auch, ob Kündigungsgründe vorlagen und eine Kündigung sozial gerechtfertigt wäre. Eine diesbezügliche Überprüfung durch das Arbeitsgericht im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens findet nicht statt.

Eine Anhörung des Betriebsrats ist ebenso entbehrlich wie behördliche Zustimmungen im Falle eines bestehenden Sonderkündigungsschutzes.

Eine Anfechtung des Aufhebungsvertrags ist nur unter engen Voraussetzungen wegen Irrtums, widerrechtlicher Drohung (mit einer Kündigung) oder arglistiger Täuschung möglich. Die Beweislast für sämtliche Voraussetzungen des Anfechtungsstatbestands und damit auch für die Widerrechtlichkeit einer Drohung trägt der anfechtende Arbeitnehmer.

### **Vertragsinhalt**

Die Parteien sind bei der Gestaltung des Aufhebungsvertrags grundsätzlich frei.

Da der Arbeitnehmer durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf seinen Kündigungsschutz verzichtet, wird ihm der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig durch Zahlung einer Abfindung versilbern. Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht.

Auch die unwiderrufliche Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Vergütung sowie Regelungen über die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sollen die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer attraktiv machen.

## **Risiken des Aufhebungsvertrags**

Die zunächst vorteilhaft erscheinenden Vereinbarungen können bei genauerer Betrachtung erhebliche Nachteile für den Arbeitnehmer mit sich bringen. Insbesondere gilt dies für den Bezug des Arbeitslosengelds. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags führt gemäß § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III regelmäßig zu einer Sperrzeit von bis zu 12 Wochen. Der Arbeitslose hat sich durch die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten.

Ferner kann es bei Abfindungszahlungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß 158 SGB III zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs kommen, sofern das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde.

### Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstrasse 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de)

[www.k44.de](http://www.k44.de)