

Der Aufhebungsvertrag

Ein Vertrag mit Fallstricken und vielen Tücken

OVB THEMA Karriere, Aus- und Weiterbildung

ge ANZEIGE | Wochenende, 2./3. Oktober 2021

Wer lieber heute als morgen seinen Job an den Nagel hängen möchte, muss nicht die ordentliche Kündigung abwarten oder den Chef beleidigen und auf den sofortigen Rauswurf hoffen. Möglich ist auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Darin vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Arbeitnehmer muss fortan keine Arbeitsleistung mehr erbringen, der Arbeitgeber kein Gehalt mehr zahlen.

Damit der Aufhebungsvertrag wirksam ist, müssen ihm beide Vertragsseiten zustimmen. Die Einwilligung ist immer freiwillig – und für den das Unternehmen verlassenden Mitarbeiter in vielen Fällen nicht ratsam. Welche entscheidenden Folgen ein Aufhebungsvertrag für den ausscheidenden Beschäftigten hat, erklären die ARAG Experten.

Nur schriftlich gültig

Ein Aufhebungsvertrag kann nur schriftlich geschlossen werden (Paragraf 623 Bürgerliches Gesetzbuch, BGB). Mündliche Absprachen sind selbst dann nicht rechtsgültig, wenn sie in Gegenwart von Zeugen getroffen wurden. Auch ein sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterzeichnetes Fax erfüllt nach Auskunft der ARAG Experten nicht die gesetzli-

chen Bestimmungen.

Inhalt eines Aufhebungsvertrages

Der Aufhebungsvertrag lässt sich inhaltlich weitgehend frei gestalten. Neben dem exakten Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, kann beispielsweise geregelt werden, ob es eine Abfindung gibt, der Arbeitnehmer für die restliche Zeit freigestellt wird und wie mit Überstunden, Resturlaub oder betrieblicher Altersvorsorge umgegangen wird. Auch ein Wettbewerbsverbot kann in einem Aufhebungsvertrag fixiert werden.

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht zwar kein Anwaltszwang, aber es macht unter Umständen dennoch Sinn, sich von einem versierten Anwalt für Arbeitsrecht beraten zu lassen. Vor allem dann, wenn der Arbeitgeber seinerseits über einen Rechtsbeistand oder mehr Verhandlungssicherheit verfügt. Auch und gerade bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es vieles zu beachten: Ohne fundierte Fachkenntnisse ist es nahezu unmöglich, seine Interessen bestmöglich zu wahren.

Arbeitslosengeld

Es ist eine kleine Unterschrift, die aber große Fol-



Soll man sich auf einen Aufhebungsvertrag einlassen oder lieber die ordentliche Kündigung abwarten?

FOTO PIXABAY

gen hat: Wird das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber gegen Zahlung einer Abfindung und ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist aufgelöst, geht die Agentur für Arbeit davon aus, dass Arbeitnehmer für die Arbeitslosigkeit selbst verantwortlich sind. Daher wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgesetzt (Paragraf 158 Absatz 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch, SGB III). Bezüge gibt es also nicht sofort, sondern erst nach Wochen oder sogar Monaten. Wie lange der Anspruch ruht, hängt in der Regel von der Anzahl der Tage ab, um die das Arbeits-

verhältnis früher als durch eine ordentliche Kündigung beendet wurde, aber auch von verschiedenen anderen Faktoren, wie der Höhe der Abfindung, dem Alter des Mitarbeiters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Sperrzeit für das Arbeitslosengeld

Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit die Zahlung des Arbeitslosengelds im Allgemeinen für zwölf Wochen sperren (Paragraf 159 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB III). Wird eine Sperrzeit verhängt, mindert das gleichzeitig den Anspruch auf Arbeitslosengeld

für die Zeit der Sperre, bei einer zwölfwöchigen Sperrzeit mindestens aber um ein Viertel der Anspruchsdauer (Paragraf 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Was ist mit dem Kündigungsschutz?

Der Kündigungsschutz gilt ausschließlich für die Kündigung des Arbeitgebers, also dessen einseitige Erklärung, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu wollen. Mit einem Aufhebungsvertrag erklären Arbeitnehmer sich aber freiwillig zu einer Beendigung bereit. Folglich entfällt der Kündigungsschutz. Und zwar sogar

dann, wenn es einen Sonderkündigungsschutz gibt, zum Beispiel als Betriebsrat, für Schwangere oder Arbeitnehmer in Elternzeit. Auch wenn eine tarifliche Unkündbarkeit besteht, sind Arbeitnehmer berechtigt, einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

Aufhebungsvertrag und Abfindung

Oft ist dem Arbeitgeber der Abschluss eines Auflösungsvertrags eine vermeintlich attraktive Abfindung wert. Daher raten die ARAG Experten, von einem Anwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen, ob die angebotene Summe wirklich alle drohenden Einbußen und Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld ausgleicht.

Kein Widerrufsrecht

Ist ein Aufhebungsvertrag erst einmal geschlossen, lässt er sich grundsätzlich nicht widerrufen und nur in Ausnahmefällen aufheben. Es ist allerdings möglich, das Recht zum Widerruf als Vertragsklausel mit aufzunehmen. Anfechtbar ist ein Aufhebungsvertrag beispielsweise wegen Irrtums (Paragraf 119 BGB), also dann, wenn der Arbeitnehmer bei genauer Kenntnis nicht zugestimmt hätte. Ebenso, falls er vom Arbeitgeber durch Täuschung oder Drohung unter Druck ge-

setzt wurde (Paragraf 123 BGB), zum Beispiel bei einer unrechtmäßigen Drohung mit Strafanzeige oder Klage auf Schadensersatz. Das Drängen des Chefs auf Unterschrift genügt hingegen nicht, um die Vereinbarung rückgängig zu machen. Das Gleiche gilt, wenn eine das Unternehmen verlassende Mitarbeiterin bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags noch nichts von ihrer Schwangerschaft wusste.

Arbeitgeber hat keine Aufklärungspflicht

Auch wenn die Folgen eines Aufhebungsvertrags für Arbeitnehmer oft drastisch sind: Der Arbeitgeber muss den ausscheidenden Arbeitnehmer in der Regel nicht darüber informieren. Sollte tatsächlich eine arbeitgeberseitige Pflicht zur Aufklärung bestehen, führt deren Verletzung bei erfolgreicher Klage in der Regel zu Schadensersatz und nicht zur Fortführung der Arbeitsbeziehung.

Das Fazit der Experten: Arbeitnehmer sollten sich ganz genau überlegen, ob sie einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirklich zustimmen. Im Zweifelsfall ist es in der Regel besser, sich nicht auf einen Aufhebungsvertrag einzulassen, sondern die ordentliche Kündigung abzuwarten!