

## Thema: Aufhebungsvertrag

Informationen zusammengestellt von Dr. Reinhard Popp

### Vorsicht Falle:

**Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann insbesondere bei Arbeitnehmern unangenehme Folgen haben.**

In Zeiten voller Auftragsbücher sind die Kündigungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber eingeschränkt. Eine betriebsbedingte Kündigung scheitert in aller Regel daran, dass der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers eben auf Grund der guten Auftragslage nicht wegfällt. Will sich ein Arbeitgeber gleichwohl von seinem Mitarbeiter trennen, wird häufig der Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorgeschlagen. Durch einen Aufhebungsvertrag kann ein zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossener Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden. Die Vorteile für den Arbeitgeber liegen dabei auf der Hand.

Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung von Kündigungsfristen aufgelöst werden.

Es kommt auch nicht darauf an, ob Kündigungsgründe vorlagen, und ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt wäre. Eine Überprüfung der Hintergründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Arbeitsgericht in einem Kündigungsschutzverfahren findet nicht statt.

Etwaige Beteiligungsrechte wie eine vor Ausspruch der Kündigung vorherige Anhörung des Betriebsrates oder bei Kündigung eines Schwerbehinderten, der Schwerbehindertenvertretung, sind ebenso wenig erforderlich wie behördliche Zustimmungen bei bestehendem Sonderkündigungsschutz.

Um dem Arbeitnehmer den Abschluss eines Aufhebungsvertrages schmackhaft zu machen, wird diesem häufig eine Abfindung angeboten und dieser bis zum Beendigungszeitpunkt von seiner Arbeitsleistung bei voller Bezahlung freigestellt.

Diese, bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages zunächst vorteilhaft erscheinenden Regelungen, können jedoch bei genauer Betrachtung gravierende Nachteile für den Arbeitnehmer mit sich bringen.

Dass er seinen Arbeitsplatz verliert, ist ihm bekannt. Weniger bekannt sind aber die Auswirkungen eines Aufhebungsvertrages, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen möchte.

So führt der Abschluss eines Aufhebungsvertrages gemäß § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, Abs. 3 SGB III in aller Regel zu einer Sperrzeit von bis zu 12 Wochen. Hierbei wird dem Arbeitnehmer von

**Dr. jur. Reinhard Popp**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Familienrecht



**Tätigkeitsschwerpunkte:**  
Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht,  
Ehe- und Familienrecht, Vertrags-  
und Schadensersatzrecht

### Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0  
Fax: (089) 55 21 44-44  
E-Mail: [kanzlei@hans.de](mailto:kanzlei@hans.de)  
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr

der Bundesagentur für Arbeit zum Vorwurf gemacht, dass er an der Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat und somit ohne Not seinen Arbeitsplatz verloren hat.

Darüber hinaus kann es bei Abfindungen, die im Aufhebungsvertrag wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurden, gemäß § 158 SGB III zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen, sofern das Arbeitsverhältnis vorzeitig, d.h. ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen, beendet wurde. Bedenkt man diese Risiken und berücksichtigt man ferner, dass eine Abfindung versteuert werden muss, stellt sich bei näherer Betrachtung das zunächst großzügige Angebot doch häufig nicht mehr als ein Trostpflaster dar.

Nicht selten drohen Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber auch mit einer Kündigung, falls er den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibt. Hat der Arbeitnehmer erst einmal unterschrieben, ist eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen widerrechtlicher Drohung wenig erfolgversprechend.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 28.11.2007, 6 AZR 1108/06) hat eine Anfechtung nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles davon ausgehen musste, die angedrohte Kündigung werde im Fall ihres Ausspruchs einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten.

## Fazit:

Ein Arbeitnehmer sollte über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages allenfalls dann nachdenken, wenn er eine sichere Anschlussbeschäftigung hat.

Sollte Ihnen daher ein Aufhebungsvertrag unterbreitet werden oder Sie bereits einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, ist eine ausführliche Rechtsberatung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht dringend zu empfehlen. Wir helfen hier gerne weiter.

**Dr. jur. Reinhard Popp**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Familienrecht



**Tätigkeitsschwerpunkte:**  
Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht,  
Ehe- und Familienrecht, Vertrags- und Schadensersatzrecht

## Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0  
Fax: (089) 55 21 44-44  
E-Mail: [kanzlei@hans.de](mailto:kanzlei@hans.de)  
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr

## Hinweis:

Unsere Rechtsinformationen behandeln nur grundlegende Aspekte eines Gebietes. Im Einzelfall ist jedoch eine fachlich fundierte Beratung unbedingt erforderlich!