

Martin Hofsäß

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Arndt Diefenbacher

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Philipp Hochstein

[*Fachanwalt für Arbeitsrecht*]

Silke Morsch

[*Fachanwältin für Arbeitsrecht*]

Kanzlei Karlsruhe

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

Aufhebungsvertrag

... ist ein Vertrag über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er ist nur gültig, wenn er von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben ist. Im Aufhebungsvertrag können neben der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Regelungen über eine Abfindungszahlung, Zeugnisformulierungen, Freistellung, Dienstwagenbelassung sowie über die Fortführung der Betrieblichen Altersversorgung enthalten sein.

Aufhebungsverträge – früher nur bei Führungskräften als angeblich „einvernehmliche Trennung“ üblich – werden inzwischen auch bei Arbeitern und Angestellten immer häufiger anstelle einer Kündigung vereinbart. Trotz der Verbreitung von Aufhebungsverträgen in der Praxis muss jedoch vor dem unüberlegten Abschluss gewarnt werden. Ein Aufhebungsvertrag hat gegenüber einer Kündigung für den Arbeitnehmer nämlich gravierende Nachteile: Gegen eine Kündigung kann (binnen drei Wochen, vgl. § 4 KSchG) gerichtlich vorgegangen werden, ein einmal unterzeichneter Aufhebungsvertrag ist jedoch – bis auf extreme Ausnahmen – nicht mehr rückgängig zu machen. Immer noch kommt es allerdings vor, dass Arbeitnehmer in einer subjektiv als Bedrängung empfundenen Situation einen Aufhebungsvertrag abschließen ohne vorherige Konsultation eines Anwaltes, meist ohne jegliche Bedenkzeit. Die Vorteile einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen für den Arbeitgeber auf der Hand: Nach Unterzeichnung ist das Arbeitsverhältnis definitiv beendet, ohne dass eine Klage droht.

Das Arbeitsverhältnis kann so selbst bei besonderem Kündigungsschutz des Arbeitnehmers (Mutterschutz, Schwerbehinderung etc.) ohne Rechtsschutzmöglichkeit beendet werden.

Aufhebungsverträge enthalten oftmals sogenannte Abgeltungsklauseln, d.h. Vereinbarungen über die Erledigung aller sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

Damit hierdurch nicht – ungewollt – ein endgültiger und nicht rückgängig zu machender Verzicht erklärt wird, bedarf es einer umfassenden Prüfung, ob neben den im Aufhebungsvertrag berücksichtigten Regelungen sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen und regelungsbedürftig sind.

Arbeitnehmer können aber ausnahmsweise auch Vorteile durch einen Aufhebungsvertrag erlangen, nämlich wenn sie ein anderes Vertragsangebot annehmen und das bisherige Arbeitsverhältnis kurzfristig, d.h. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, beenden wollen. Problematisch ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrages wenn der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anschlussarbeitsverhältnis zu erlangen. In diesem Fall kann der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu erheblichen finanziellen Einbußen führen, wenn Leistungen der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Die Agenturen für Arbeit verhängen eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen, wenn sie von einem selbst verschuldeten Eintritt der Arbeitslosigkeit ausgehen. Diese Praxis hat das Landessozialgericht Brandenburg bestätigt. Danach hat der Arbeitnehmer an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitgewirkt, indem er einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hat (LSG Brandenburg Urteil vom 26.04. 2000 - L 8 AL 134/99).

Das Landessozialgericht hat sogar ausdrücklich klargestellt, dass auch die Ankündigung des Arbeitgebers, andernfalls zu kündigen, keinen wichtigen Grund darstelle, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne. Zudem sei es, so das Landessozialgericht, dem Arbeitnehmer zuzumuten, sich vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages bei der - damals noch Arbeitsamt genannten - Agentur für Arbeit über die sich hieraus ergebenden Folgen zu informieren. Keinesfalls dürfe er allein auf Äußerungen des Arbeitgebers oder des Personalrates vertrauen.

Deshalb:

Aufhebungsverträge erst nach gründlicher Prüfung unterschreiben! Es gibt kein gesetzliches Widerrufsrecht und eine einmal geleistete Unterschrift kann in aller Regel nicht rückgängig gemacht werden. Da Aufhebungsverträge vom Arbeitsamt ähnlich wie Eigenkündigungen gewertet werden, drohen Sperrfristen. Vorruhestand ist technisch nichts anderes als eine besondere Art Aufhebungsvertrag. Hier ist eine qualifizierte Beratung besonders wichtig, da auch die Auswirkungen auf die Altersrente zu beachten sind.