

# Achtung, Aufhebungsvertrag: So enttarnt der Betriebsrat verlockende Angebote

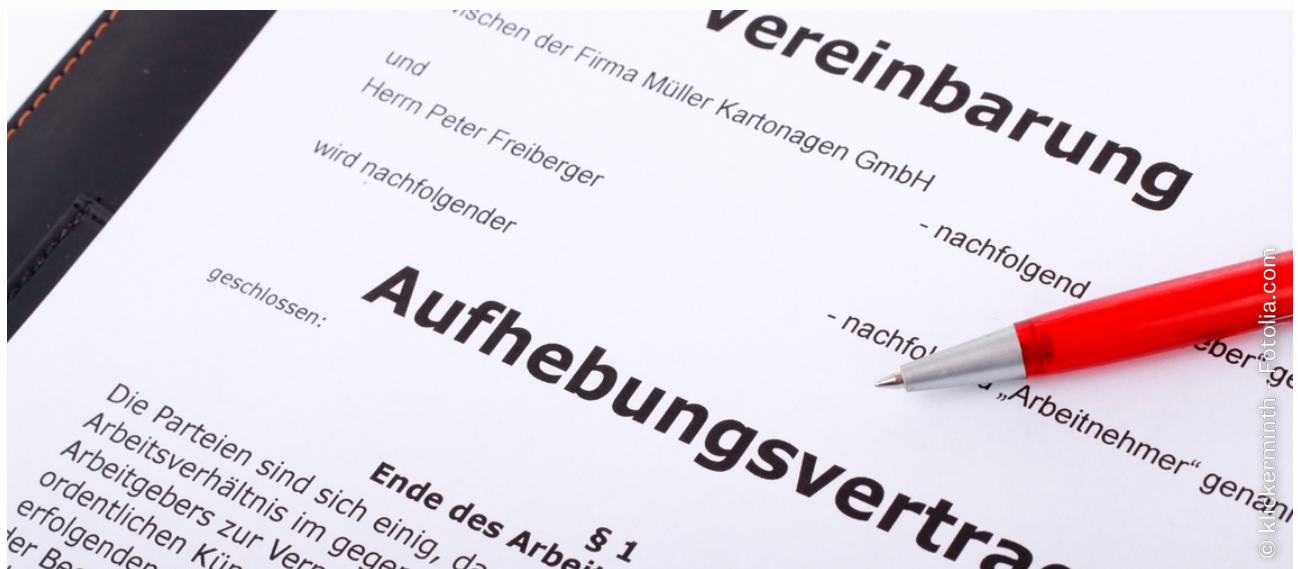
## Aufhebungsvertrag und Abfindung

Ein Aufhebungsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen klingt viel besser als eine Kündigung. Vor allem auch für zukünftige Arbeitgeber. Und eine Abfindung kann man auch einstreichen? Ganz so lohnenswert wie es sich anhört, ist es leider nicht. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zum Thema Aufhebungsvertrag und was der Betriebsrat tun kann, um betroffene Mitarbeiter zu schützen.



**Christian Schulz**  
Redakteur

Stand: 15.7.2014



### Überblick:

- Was genau bedeutet der Aufhebungsvertrag?
- Welche Unterschiede bestehen zur Kündigung?
- Wann kann ein Aufhebungsvertrag eingesetzt werden?
- Vor- und Nachteile für den Arbeitgeber
- Vor- und Nachteile für den Arbeitnehmer

- Welche Fristen gibt es beim Aufhebungsvertrag?
- Was kann der Betriebsrat tun?
- Gerichtsurteile zum Aufhebungsvertrag
- Seminare zum Aufhebungsvertrag

## Was genau ist ein Aufhebungsvertrag?

Ein Aufhebungsvertrag, oft auch Auflösungsvertrag oder Abwicklungsvertrag genannt, bezeichnet die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Somit fallen durch Aufhebungsverträge getroffene Vereinbarungen auch nicht unter das Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Auf diese Art und Weise können beide beteiligten Parteien das Arbeitsverhältnis beenden, ohne gesetzliche Regelungen beachten zu müssen: Ein Arbeitnehmer kann beispielsweise ein Unternehmen zum von ihm gewünschten Zeitpunkt verlassen, ohne dass er zuvor die Kündigungsfrist einhalten muss. Arbeitgeber müssen sich hingegen nicht um Bestimmungen des Kündigungsschutzes wie die Sozialauswahl kümmern. Zu beachten ist, dass ein Aufhebungsvertrag nach § 623 und § 126 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) grundsätzlich der Schriftform bedarf und von beiden Parteien unterzeichnet sein muss. Für den Arbeitnehmer ist zusätzlich wichtig: Ist der Aufhebungsvertrag einmal unterschrieben, gilt er. Da es kein gesetzliches Widerrufsrecht gibt, kann eine einmal geleistete Unterschrift nicht rückgängig gemacht werden.

## Welche Unterschiede gibt es zur Kündigung?

Während ein Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer umgesetzt wird, ist eine Kündigung eine einseitige Erklärung. Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung der Fristen das Arbeitsverhältnis schriftlich beenden. Da diese Kündigung einseitig ist, muss der Vertragspartner nicht zustimmen. Wie der Betriebsrat Arbeitnehmer bei einer ordentlichen Kündigung unterstützen kann, erfahren Sie [hier](#).

## Vor- und Nachteile für den Arbeitgeber durch einem Aufhebungsvertrag

### Vorteile Arbeitgeber:

- Der Kündigungsschutz entfällt durch das beidseitige Einvernehmen
- Der Arbeitgeber muss kein Kündigungsgrund nennen
- Der Betriebsrat muss nicht miteinbezogen werden
- Kündigungsfristen müssen nicht eingehalten werden

Im Allgemeinen ist ein Aufhebungsvertrag sehr oft für den Arbeitgeber vorteilhafter. Der größte Vorteil besteht für ihn darin, dass er das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter rechtssicher beenden kann. Dadurch, dass es ihm gelingt, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen statt eine Kündigung auszusprechen, umgeht er eine langwierige Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht. An deren Ende würde möglicherweise festgestellt werden, dass die Kündigung nicht rechtmäßig ist. Durch die Möglichkeit, dem

Beschäftigten eine geringe Abfindung zu bieten, ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass der Arbeitnehmer dieses Lockangebot annimmt und dem Aufhebungsvertrag zustimmt.

Ein weiterer großer Vorteil für einen Arbeitgeber liegt auch darin, dass er mittels eines Aufhebungsvertrages den Betriebsrat umgehen kann. Denn anders, als es bei einer Kündigung nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) der Fall wäre, besteht bei einer Vertragsauflösung in beiderseitigem Einvernehmen keine Notwendigkeit, den Betriebsrat anzuhören. Der Arbeitgeber kann also eine Beteiligung des Betriebsrats an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die im Falle einer Kündigung zwingend vorgeschrieben wäre, verhindern.

#### **Nachteile Arbeitgeber:**

Für Arbeitgeber gibt es bei der Aufhebungsverträgen kaum Nachteile. Wird durch den Arbeitgeber der Vertrag im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer aufgehoben, so kann der einzige Nachteil eine an den Arbeitnehmer zu zahlende Abfindung sein.

### **Vor- und Nachteile für den Arbeitnehmer durch einen Aufhebungsvertrag**

#### **Vorteile Arbeitnehmer**

In der Regel bieten Aufhebungsverträge hauptsächlich für Arbeitgeber Vorteile. Für Arbeitnehmer kann ein Aufhebungsvertrag von Vorteil sein, wenn er bereits eine neue Stelle hat und diese vor Beendigung der Kündigungsfrist antreten möchte.

Wird der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber initiiert, dann kann der Arbeitnehmer nur folgende Aspekte zu seinem Zweck nutzen:

- Die Herausgabe eines positiven und wohlwollenden Arbeitszeugnisses kann im Vertrag vereinbart werden
- Es besteht die Möglichkeit die Zahlung einer Abfindung für den Arbeitnehmer festzulegen.

#### **Nachteile Arbeitnehmer:**

Kein Kündigungsschutz!

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann für den Arbeitnehmer sehr schnell zum Nachteil sein. Denn dieser muss kurzfristig und mehr oder minder auf sich alleine gestellt das Angebot überblicken und seine Entscheidung treffen. Dabei ist er weitestgehend der Unterstützung durch den Betriebsrat und vieler gesetzlich vorgesehener (Kündigungs-) Schutzmechanismen beraubt.

### **Sperrzeit des Arbeitslosengeldes**

Der gravierendste Nachteil für einen Arbeitnehmer ist die Sperrzeit des Arbeitslosengeldes. Nach § 144 des dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) tritt eine solche ein, wenn der Arbeitnehmer ohne besonderen Grund sein Beschäftigungsverhältnis löst. Für den Fall, dass eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung getroffen wurde, geht die Bundesagentur für Arbeit automatisch von diesem Sachverhalt aus. Da der Arbeitnehmer aktiv an der Aufhebung seines Arbeitsplatzes mitgewirkt hat, hat er aus Sicht der Bundesagentur ohne Not seinen Arbeitsplatz aufgegeben. Dies bedeutet, dass er für eine Sperrfrist von in der Regel 12 Wochen von allen ihren Leistungen ausgeschlossen wird. Er erhält also kein Arbeitslosengeld.

## **Keine gesetzliche Krankenversicherung**

Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer während dieser Frist auch nicht gesetzlich sozialversichert ist. Das bedeutet z.B., dass er keinerlei gesetzliche Krankenversicherung hat.

## **Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bis zu ein Jahr**

Ein weiterer Nachteil liegt in einem möglichen Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Zahlung einer Abfindung. Achtet der Arbeitnehmer nämlich nicht darauf, dass das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig, sondern unter Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfrist beendet wird, so wird gemäß § 143 SGB III für eine Ruhezeit kein Arbeitslosengeld gezahlt. Deren Dauer ist abhängig von der Länge der Kündigungsfrist und der Höhe der Abfindung. Sie dauert längstens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, höchstens jedoch ein Jahr.

## **Welche Fristen gibt es beim Aufhebungsvertrag?**

Arbeitsverhältnisse können durch einen Aufhebungsvertrag ohne Beachtung von Kündigungsfristen beendet werden. Modalitäten wie der letzte Arbeitstag sollten dennoch Bestandteil des Vertrags sein.

Wann kann ein Aufhebungsvertrag eingesetzt werden?

Aufhebungsverträgen können grundsätzlich immer zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingesetzt werden. Da beide Vertragsparteien zustimmen müssen, ist kein besonderer Anlass notwendig.

Von Arbeitgebern wird der Aufhebungsvertrag häufig bei kurzfristigen Umstrukturierungsmaßnahmen und damit verbundenem Personalabbau eingesetzt.

Von Arbeitnehmer wird der Aufhebungsvertrag häufig zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen verwendet, wenn Sie eine neue Stelle vor Ablauf der Kündigungsfrist antreten wollen.

## **Was kann der Betriebsrat tun?**

Anders als bei Kündigungen muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht im Vorfeld über einen Aufhebungsvertrag informiert werden. Der Vorgang kann völlig ohne Beteiligung des Betriebsrats stattfinden. Genau das macht ihn bei Arbeitgebern so beliebt. Aber auch wenn der Betriebsrat in der Regel nicht beteiligt ist, so kann er seine Kollegen doch vor möglichen Gefahren warnen:

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist für Arbeitnehmer mit erheblichen Risiken verbunden. Im Normalfall gilt: Nie sofort unterschreiben und immer von einem Rechtsanwalt überprüfen lassen – ansonsten Finger weg! Lediglich für den Fall, dass ein betroffener Arbeitnehmer sich ohnehin verändern möchte und bereits eine sichere Anschlussbeschäftigung in der Tasche hat, sollte über einen Aufhebungsvertrag nachgedacht werden.

Um Nachteile für Ihren Kollegen zu vermeiden und ihnen beratend zur Seite zu stehen, empfehlen wir Ihnen einen engen Kontakt mit Ihren Kollegen zu pflegen und schon vorab zum Verhalten in eventuell eintretenden Fällen zu informieren. So werden die Mitarbeiter im Unternehmen mit großer Wahrscheinlichkeit auf Sie zu kommen, wenn ihnen ein Aufhebungsvertrag vorgelegt wird. Zwar können Sie dann gesetzlich nicht einschreiten, aber Ihren Kollegen beraten und ihnen unterstützend zur Seite stehen.

## **Gerichtsurteile zum Aufhebungsvertrag**

Auch die Gerichte haben sich mit den Auswirkungen von Aufhebungsverträgen insbesondere für Arbeitnehmer beschäftigt. Nach einigen Urteilen des Bundessozialgerichts darf das Arbeitslosengeld nicht gesperrt werden, wenn der Arbeitnehmer einer betriebsbedingten Kündigung durch die Einwilligung eines Aufhebungsvertrages zuvorgekommen ist. Hätte er die Stelle auch ohne die Einwilligung verloren, gilt die Sperre durch die Arbeitsagentur unter folgenden Voraussetzungen nicht:

### **1. Kündigungsfrist**

Die ordentliche Kündigungsfrist muss eingehalten werden.

Das Arbeitsverhältnis per Aufhebungsvertrag darf nicht vor dem ordentlichen Termin der Kündigungsfrist beendet werden.

### **2. Abfindung**

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von ca. 0,5 Monatsverdiensten pro Jahr der Beschäftigung zugesichert werden.

### **3. Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit**

Der Arbeitnehmer muss die Fristen zur Meldung der Arbeitslosigkeit bei der Arbeitsagentur einhalten, um die vollen Bezüge des Arbeitslosengeldes zu erhalten. Die Meldung beim Arbeitsamt ist in der Regel bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages bzw. spätestens bis drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur zu melden.

## **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de