

# Stichwort Recht: Aufhebungsvertrag

Von Lutz Seybold, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

**Mein Arbeitgeber will das mit mir bestehende Arbeitsverhältnis beenden und bietet mir den Abschluß eines Aufhebungsvertrages an. Kann ich einen solchen abschließen, und worauf muß ich dabei achten?**

Ein Arbeitsverhältnis kann nicht nur durch Kündigung, sondern auch durch Aufhebungsvertrag beendet werden. Wirksam ist ein derartiger Vertrag nur, wenn der Abschluß schriftlich vorgenommen wird (§ 623 BGB). Ein eventuell bestehender Betriebsrat muß hierbei nicht beteiligt werden. Aus dem Aufhebungsvertrag muß klar hervorgehen, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis einvernehmlich enden soll. Grundsätzlich besteht dabei die Gefahr der Verhängung einer Sperrzeit durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld.

Zur Vermeidung solcher Nachteile empfehle ich als Alternative grundsätzlich den Abschluß eines sogenannten Abwicklungsvertrages, vermöge dessen man sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage einer ausgesprochenen Kündigung einigt. Hierbei muß allerdings der Betriebsrat beteiligt werden. Besteht der Arbeitgeber jedoch auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages, kann das Risiko der oben erwähnten Sperrzeit dadurch minimiert werden, daß im Vertragstext festgehalten wird, daß die Initiative zum Abschluß des Vertrages vom Arbeitgeber ausging, um den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zu vermeiden. Überdies sollte man auch die Dauer der einschlägigen Kündigungsfrist bei der Festlegung des Beendigungszeitpunktes beachten.

Regelmäßig akzeptiert die Bundesagentur für Arbeit aufgrund einer verwaltungsinternen Richtlinie derartige Aufhebungsverträge, wenn sich die Höhe der Abfindungszahlung im »üblichen« Rahmen bewegt, d. h. pro Beschäftigungsjahr 0,5 Monatsbruttogehälter nicht übersteigt. Bei Abschluß eines Aufhebungsvertrages kommen dem Arbeitgeber entsprechende Beratungspflichten aus dem bestehenden Arbeitsvertrag zu. Unterläßt er es, den Arbeitnehmer auf mögliche Risiken beim Bezug des Arbeitslosengeldes hinzuweisen, kann der betroffene Arbeitnehmer im Wege eines Schadensersatzanspruches gegen den ihn vorgehen. Es empfiehlt sich weiterhin, in den Aufhebungsvertrag die Verpflichtung des Arbeitgebers hereinzunehmen, dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis mit der Beurteilung »gut« bzw. auf Grundlage eines Entwurfes des Arbeitnehmers zu erteilen.

*<https://www.jungewelt.de/artikel/142061.stichwort-recht-aufhebungsvertrag.html>*