

Der Aufhebungsvertrag

Durch einen Aufhebungsvertrag (auch: Auflösungsvertrag) wird ein Schuldverhältnis einvernehmlich beendet. Darüber hinaus werden in dem Aufhebungsvertrag oft auch weitere Modalitäten geregelt, die im Zusammenhang mit der Beendigung stehen. Der zweiseitige Aufhebungsvertrag unterscheidet sich von der Kündigung als einseitige Beendigung eines Vertragsverhältnisses. Aufhebungsverträge sind wegen des dortigen Kündigungsschutzes vor allem im Bereich des Arbeitsrechtes verbreitet.

Die Parteien können das Arbeitsverhältnis im Aufhebungsvertrag ohne die Beachtung von Fristen beenden, Arbeitnehmer etwa können dadurch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen. Der Arbeitgeber braucht keine Kündigungsschutzbestimmungen zu beachten, er hat zum Beispiel keine Sozialauswahl durchzuführen. Zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes werden in Aufhebungsverträgen oft Abfindungszahlungen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer vereinbart.

Bei Aufhebungsverträgen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss in Deutschland nach § 623 BGB die Schriftform eingehalten werden. Andernfalls ist der Aufhebungsvertrag nichtig und das Arbeitsverhältnis besteht fort.

Geht die Initiative zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages vom Arbeitgeber aus, so hat der Arbeitgeber unter Umständen auf nachteilige Folgen hinzuweisen (zum Beispiel für den Arbeitslosengeldanspruch oder für die Betriebsrente), wenn dies unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles und als Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung geboten ist.

Ein am Arbeitsplatz geschlossener Aufhebungsvertrag ist kein Haustürgeschäft im Sinne des § 312 b BGB und deshalb nicht nach §§ 312 g BGB widerruflich.

Ein Arbeitnehmer, der zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages gedrängt wurde, kann den Aufhebungsvertrag unter bestimmten Voraussetzungen gem. der §§ 119 bis 123 BGB anfechten, um seine Weiterbeschäftigung zu erreichen. Droht zum Beispiel ein Arbeitgeber mit der Kündigung, falls der Aufhebungsvertrag nicht zustande kommen würde, so kann der Aufhebungsvertrag nach § 123 BGB angefochten werden, wenn eine Kündigung überhaupt nicht in Betracht gekommen wäre.

Im Unterschied zu Kündigungen durch den Arbeitgeber, hat der Betriebsrat bei einem einzelnen Aufhebungsvertrag kein Mitbestimmungsrecht.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann in Deutschland für einen Arbeitnehmer nachteilige sozialrechtliche Folgen haben, wenn er anschließend auf Arbeitslosengeld oder auf Arbeitslosengeld II angewiesen ist.

Wer einen Aufhebungsvertrag schließt, wirkt - wie bei einer eigenen Kündigung - an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit und verursacht dadurch seine Beschäftigungslosigkeit. Hat der Arbeitnehmer dafür keinen wichtigen Grund, kommt es nach § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III beim Arbeitslosengeld zu einer in der Regel zwölfwöchigen Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. Der Arbeitslosengeldanspruch mindert sich um die Tage der Sperrzeit, mindestens aber um ein Viertel der Anspruchsdauer. Beim Arbeitslosengeld II wird nach § 31 SGB II die Regelleistung drei Monate lang um mindestens 30 Prozent abgesenkt.

Ein wichtiger Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag besteht nur, wenn dem Arbeitnehmer anderenfalls aus nicht verhaltensbedingten Gründen objektiv rechtmäßig zum selben Zeitpunkt gekündigt worden und ihm die Hinnahme der Kündigung nicht zumutbar gewesen wäre.

Wird dem Arbeitnehmer bei betriebsbedingtem Auflösungsgrund in dem Aufhebungsvertrag analog § 1a Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz eine Abfindung zugebilligt, deren Höhe einen halben Brutto-Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht überschreitet, ist davon auszugehen, dass ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt, eine Sperrzeit tritt also nicht ein.

Bei höheren Abfindungen oder bei Auflösungsverträgen mit Abfindungen, die keinen betriebs- oder verhaltensbedingten Anlass haben, muss eine rechtmäßige Kündigung durch den Arbeitgeber gedroht haben, damit dem Arbeitnehmer ein wichtiger Grund zur Seite steht. Allerdings ist der Nachweis eines besonderen Interesses an der einvernehmlichen Lösung regelmäßig nicht mehr erforderlich, bereits das Interesse des Arbeitnehmers an der angebotenen Abfindungsregelung kann auch außerhalb des Personenkreises der leitenden Angestellten ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar machen.

Wird eine Abfindung gezahlt und endet das Arbeitsverhältnis schon zu einem früheren Zeitpunkt, als es bei einer ordentlichen, fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber geendet hätte, oder wenn die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war, vor Ablauf von 18 Monaten, so wird zunächst (unter Umständen zusätzlich zur Sperrzeit von 12 Wochen) nach § 158 SGB III für die Dauer einer Ruhezeit kein Arbeitslosengeld gezahlt. Die Dauer der Ruhezeit ist abhängig von der Länge der Kündigungsfrist und der Höhe der gezahlten Abfindung, sie dauert längstens bis zum Ablauf der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist, höchstens jedoch ein Jahr. Diese Ruhezeit bewirkt jedoch im Unterschied zum Ruhen des Anspruchs wegen einer Sperrzeit keine Minderung der Anspruchsdauer.

Abfindungen haben keinen Einfluss auf die Höhe des Arbeitslosengeldes selbst, sie führen nicht zu einer Anrechnung auf das Arbeitslosengeld und mindern nicht dessen Höhe.

Eine Abfindung, die wegen Beendigung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als Entschädigung für die Zeit danach gezahlt wird, ist kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Von der Abfindung sind somit keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Abfindungen sind aber steuerpflichtig.

Wir empfehlen bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf jeden Fall eine rechtliche Beratung!