



Aktuelles zum Aufhebungsvertrag

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Prof. Dr. Rolf Bietmann
Oktober 2007

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • WIRTSCHAFTSPRÜFER • STEUERBERATER

KÖLN • BERLIN • MÜNCHEN • BONN • RÖSRATH • ERFURT • GERA • SAALFELD

Die Arbeitsvertragsparteien können jederzeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis endet dann zu dem vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

I. Abgrenzung

Der Aufhebungsvertrag stellt neben der Kündigung eine von mehreren Beendigungsmöglichkeiten des Arbeitsverhältnisses dar. Abzugrenzen ist er insbesondere von einem Abwicklungsvertrag – mit dem die Parteien die Folgen einer formwirksamen Kündigung regeln – und einer nachträglichen Befristung. Diese zielt auf die befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses und nicht auf dessen zeitnahe Beendigung, wobei die Umstände, die zum Abschluss der Vereinbarung geführt haben, entscheidend sind.

II. Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages

Der Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer (AN) oft schwerwiegende Folgen, vor allem dann, wenn er vorschnell und unüberlegt geschlossen wird. Daher stellt sich in der Praxis oft die Frage nach der Wirksamkeit oder Rückgängigmachung des Vertragsschlusses. Insoweit spielen neben Mängeln beim Zustandekommen vor allem Nichtigkeits- und Anfechtungsgründe eine entscheidende Rolle.

1. Zustandekommen, Schriftform

Der Vertrag kommt durch Angebot und Annahme zustande. Eine vorherige Beteiligung des Betriebsrats ist grundsätzlich nicht notwendig. Geboten ist Schriftform, d. h. eigenhändige Unterschrift beider Parteien. Elektronische Form (Fax, E-Mail) genügt nicht. Aber die Schriftform kann durch notarielle Beurkundung oder einen gerichtlichen Vergleich ersetzt werden.

2. Beendigung, Anfechtung

Beim Aufhebungsvertrag sind die herkömmlichen zivilrechtlichen Beendigungsmöglichkeiten von Vertragsverhältnissen einschlägig. Besonders bedeutsam ist die Anfechtung wegen Irrtum, Täuschung und Drohung. Hier bestehen meist Beweisprobleme für den beweispflichtigen AN, da der Vertragsschluss regelmäßig bei einem Vier-Augen-Gespräch mit dem Arbeitgeber (AG) zustande gekommen ist. In derartigen Fällen gebietet nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes der Grundsatz der Waffengleichheit, den Anfechtenden auf seinen Antrag hin als Partei zu vernehmen.

III. Inhalt und Inhaltskontrolle

Da AN nach neuerer Rechtsprechung „Verbraucher“ sind, muss immer geprüft werden, ob die Bestimmungen über die Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) anwendbar sind. Zur Anwendung der AGB-Kontrolle kommt es insbesondere nicht, wenn Aufhebungsverträge im Einzelnen mit dem AN ausgehandelt werden oder wenn es nur um Hauptleistungspflichten, wie die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses als solches oder die Abfindungszahlung geht.

Sonstige mögliche Inhalte von Aufhebungsverträgen:

1. Beendigungszeitpunkt

Ein bestimmter Beendigungszeitpunkt kann vereinbart werden, soweit keine Arbeitsleistung mehr erbracht wird.

2. Freistellung, Urlaub

Eine eventuelle Freistellung des AN von der Arbeitsleistung bis zur vorgesehenen Auflösung kann als unwiderrufliche oder als widerrufliche vereinbart werden, wobei die Sozialversicherungsträger eine unwiderrufliche Freistellung als Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werten (str.). Eine widerrufliche Freistellung oder eine ausdrückliche Erteilung von Urlaub sind daher in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht für den AN günstiger. Ohne besondere Vereinbarung lässt die Freistellung den Urlaubsanspruch unberührt.

3. Abfindung

Abfindungsansprüche werden mangels abweichender Bestimmung erst zum vereinbarten Auflösungszeitpunkt fällig. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ist der Abfindungsanspruch bloße Insolvenzforderung.

4. Wettbewerbsverbot

Das allgemeine Wettbewerbsverbot besteht bis zum Auslösungszeitpunkt, kann aber einvernehmlich aufgehoben werden.

5. Betriebliche Altersversorgung

Soweit die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung noch verfallbar i. S. des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) ist, können dazu im Aufhebungsvertrag beliebige Vereinbarungen getroffen werden. Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften (Zusage bestand 5 Jahre, AN ist über 30 Jahre) können nur nach dem BetrAVG abgefunden werden.

6. Arbeitspapiere, Zeugnis

Der Anspruch des AN auf Erteilung der Arbeitspapiere (oftmals auch Zeugnis) wird häufig zur Vollständigkeit in den Aufhebungsvertrag mit aufgenommen. Zweckmäßig ist es, die Übersendung durch den Arbeitgeber festzuschreiben. Einzelprobleme ergeben sich normalerweise nicht.

7. Erledigungs-, Ausgleichs- bzw. Abgeltungsklauseln

Eine umfassende Erledigungsklausel ist weit auszulegen. Bei Beschränkungen, z. B. auf „alle finanziellen“ Ansprüche, werden andere Ansprüche wie auch Einhaltung eines Wettbewerbsverbots nicht einbezogen.

IV. Arbeitslosengeld (ALG)

Der übliche Anspruch auf ALG ruht trotz Arbeitslosigkeit für die Zeit, für die der AN noch Arbeitsentgelt oder Urlaubsabgeltung erhält. Der Abschluss des Vertrages löst zusätzlich eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen aus und eine Verkürzung des Bezugszeitraumes des Arbeitslosengeldes von meist $\frac{1}{4}$ des Anspruchs. Dies gilt nicht, sofern der Abschluss des Aufhebungsvertrages für den AN aus wichtigem Grund erfolgte. Älteren AN muss der AG das ALG nicht mehr erstatten.

Prof. Dr. Rolf Bietmann
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln

BIETMANN

Hier entstehen Lösungen

Standort Köln

Martinstraße 22-24
50667 Köln
Tel. +49 (221) 925700-0
koeln@bietmann.eu

Standort München

Marienplatz 17/III
80331 München
Tel. +49 (89) 232099-99
muenchen@bietmann.eu

Standort Bonn

Dahlmannstraße 20
53113 Bonn
Tel. +49 (228) 909690
bonn@bietmann.eu

Standort Rösrath

Ahornweg 18
51503 Rösrath
Tel. +49 (2205) 8005-0
roesrath@bietmann.eu

Standort Erfurt

Hefengasse 3
99084 Erfurt
Tel. +49 (361) 59008-0
erfurt@bietmann.eu

Standort Gera

Johannisstraße 4
07545 Gera
Tel. +49 (3621) 830180-0
gera@bietmann.eu

Standort Saalfeld

Am Markt 15
07318 Saalfeld
Tel. +49 (3671) 5329-0
saalfeld@bietmann.eu

Standort Berlin *

Kurfürstenstraße 84
10787 Berlin
Tel. +49 (30) 885717-0
* Kooperationsbüro

„In der Mitte von Schwierigkeiten
liegen die Möglichkeiten.“

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • WIRTSCHAFTSPRÜFER • STEUERBERATER

KÖLN • BERLIN • MÜNCHEN • BONN • RÖSRATH • ERFURT • GERA • SAALFELD