

## !! INFO → Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag - Mai 2012 !!

### Übersicht

Der Aufhebungsvertrag ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einverständnis beendet. Das beinhaltet Chancen und Risiken. Beispielsweise greift zwar der besondere Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht, aber durch den Aufhebungsvertrag kann auch eine sehr lange Kündigungsfrist abgekürzt werden, was die schnellere Aufnahme einer Anschlussbeschäftigung möglich macht.

Im Aufhebungsvertrag werden regelmäßig der Beendigungszeitpunkt, die Zahlung einer Abfindung und weitere Leistungen wie etwa die Abgeltung von Urlaub verbindlich geregelt. Auch der Inhalt des Arbeitszeugnisses und Regelungen über die Freistellung des Arbeitnehmers, sowie die Erledigung sämtlicher wechselseitiger Ansprüche sind häufig Bestandteil des Aufhebungsvertrags.

Der Aufhebungsvertrag ist wie eine Kündigung nur schriftlich gültig, was bedeutet, dass er das Arbeitsverhältnis nur wirksam beenden kann, wenn er sowohl von dem Arbeitgeber wie auch dem Arbeitnehmer handschriftlich unterzeichnet wurde.

### Aufhebungsvertrag und Sperrfrist bei Arbeitslosengeldbezug

Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhängt die Agentur für Arbeit regelmäßig eine Sperrzeit von 12 Wochen. Der Arbeitnehmer erhält somit für einen Zeitraum von 12 Wochen kein Arbeitslosengeld. Die Sperrzeit verkürzt zugleich die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs um eben diese 12 Wochen. Während der Sperrzeit kann weder Krankengeld beansprucht werden, noch wird dieser Zeitraum in der Rentenversicherung berücksichtigt.

Ersetzt der Aufhebungsvertrag aber eine im Grundsatz sozial gerechtfertigte Kündigung und/oder nimmt diese vorweg, wird von der Agentur für Arbeit üblicherweise keine Sperrzeit verhängt. Vor Abschluss des Aufhebungsvertrages sollte dies unbedingt mit der zuständigen Agentur für Arbeit geklärt werden, um eine Sperrzeit zu vermeiden. Wird im Aufhebungsvertrag die Kündigungsfrist verkürzt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der eigentlich geltenden Kündigungsfrist. Zudem wird eine Abfindung regelmäßig (Abhängig von der Höhe der Abfindung) teilweise mit dem Arbeitslosengeld verrechnet.

### Kein Zwang für Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen!

Auch für einen Aufhebungsvertrag gilt die in unserem Rechtssystem geltende Vertragsfreiheit. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber muss einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen.

In den meisten Fällen verlangt der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages. Häufig ist dieses Vorgehen des Arbeitgebers mit der Drohung einer Kündigung verbunden. Hat eine solche Drohung **nachweislich** den Arbeitnehmer zum Abschluss des Vertrages bewogen, ist die **Anfechtung des Aufhebungsvertrages** möglich. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nicht tatsächlich in Erwägung ziehen durfte, also etwa bei Mutterschutz.

In jedem Fall ist es ratsam, sich **juristisch und gewerkschaftlich** beraten zu lassen und das Vertragsangebot und die weitere Vorgehensweise zu prüfen. Für Gewerkschaftsmitglieder ist diese Beratung kostenlos!

### Sprinterklausel

Durch die sog. Sprinterklausel kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis flexibel vor dem vertraglich vereinbarten Beendigungstermin beenden, um eine sich spontan anbietende (bei Abschluss des Aufhebungsvertrags noch nicht bestehende) Anschlussbeschäftigung aufzunehmen.

**Dies ist gerade bei langen Kündigungsfristen interessant.**

Gegenstand der Vereinbarung ist regelmäßig auch, dass durch das frühere Ausscheiden eigentlich entfallende Gehälter die Abfindung erhöhen.

### Hinweispflichten

Zwar müssen sich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber selbst um die Wahrung ihrer Interessen kümmern, aber unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers können sich bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages besondere Aufklärungspflichten ergeben.

So kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, auf drohende Versorgungsschäden oder Nachteile beim anschließenden Bezug von Arbeitslosengeld hinzuweisen. Dies gilt vor allem dann, wenn der Abschluss des Aufhebungsvertrages ausschließlich auf Betreiben des Arbeitgebers und ausschließlich in dessen Interesse zustande kommt.