

Aufhebungsvertrag: Was muss ich beachten?

Von Anna Born, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Der Aufhebungsvertrag regelt die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu individuell ausgehandelten Konditionen. Bei Aushandlung dieser Konditionen sollte man sich anwaltlich beraten lassen, denn insbesondere der Preis für die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses – die Abfindung – ist stets eine Frage der rechtlichen Risikoverteilung: Könnte mir eine wirksame Kündigung erklärt werden oder besteht diese Gefahr nicht, weil mein Arbeitgeber keine Kündigungsgründe belegen kann?

Mit der Abfindung kauft der Arbeitgeber mir, dem Arbeitnehmer, den Kündigungsschutz ab. Je höher die Summe, desto größer ist regelmäßig die Bereitschaft des Arbeitnehmers, auf seinen Kündigungsschutz zu verzichten. Und je besser meine Aussichten sind, einen möglichen Kündigungsprozess zu gewinnen, desto besser ist meine Verhandlungsposition. Die Auseinandersetzung um einen Ausstieg aber strengt an und erfordert starkes Durchhaltevermögen. Ein Anwalt kann mir in dieser Phase zur Seite stehen, damit mir kein Fehler im Umgang mit dem Arbeitgeber unterläuft. Denn die Aushandlung eines Aufhebungsvertrags kann, wenn ich mir über die rechtlichen Risiken nicht im Klaren bin, böse Folgen haben.

Aufhebungsverträge bergen das Risiko in sich, dass es zu einer „Sperrfrist“ kommt. Ich erhalte dann für bis zu 12 Wochen kein Arbeitslosengeld (§ 159 Absatz 1 Nr. 1 SGB III). Die Sperrfrist kann verhängt werden, wenn ich ohne wichtigen Grund an der Auflösung meines Arbeitsverhältnisses mitwirke und damit die Arbeitslosigkeit herbeiführe. Verkürze ich die Frist für die Arbeitgeberkündigung, riskiere ich das Ruhen meines Arbeitslosengeldanspruchs (§ 158 Absatz 1 SGB III). Solche Fehler muss ich also bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags vermeiden.

Das gilt ebenfalls für das zu erteilende Arbeitszeugnis. Hier sollte ich den Wortlaut und insbesondere die Beurteilungsformeln im Vertrag selbst regeln. Vorsicht auch bei sogenannten Ausschluss- bzw. Erledigungsklauseln, die spätere Streitigkeiten – sei es über das Zeugnis, über Weihnachts- und Urlaubsgelder oder Boni – umfassend ausschließen. Bin ich mir darüber bewusst, auf welche Ansprüche ich in solchen Klauseln verzichte? Nicht bedacht wird oft auch die Frage, ob es noch jemanden gibt, den ich im Falle meines Todes finanziell absichern möchte? Dann sollte ich darauf achten, dass der Abfindungsanspruch vererblich ist.

Bei einem Aufhebungsvertrag also nicht vorschnell agieren und die „Katze im Sack“ kaufen. Alle Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind zu bedenken – und damit in die Regelungen des Vertrags aufzunehmen.