

Aufhebungsvertrag - Abwicklungsvertrag

Information

Aufhebungsverträge werden oft mit Abwicklungsverträgen **verwechselt** oder **gleichgestellt** (Abwicklungsvertrag). Die zutreffende **Unterscheidung** ist allerdings recht einfach:

- der **Aufhebungsvertrag** beendet das Arbeitsverhältnis selbst
- der **Abwicklungsvertrag** setzt eine vorherige Kündigung voraus

Ansonsten gibt es zwischen beiden **keine nennenswerten Unterschiede**. Die Parteien müssen für jeden Vertragstyp nur wissen, was sie bis zur **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** und eventuell darüber hinaus noch geregelt haben möchten.

Praxistipp:

Welcher Vertragstyp Verwendung finden soll, richtet sich danach, was die Parteien wünschen. Der Aufhebungsvertrag ist in der Regel der schnellere, weil man mit ihm das Arbeitsverhältnis kurzfristig sogar von heute auf morgen beenden kann. Der Abwicklungsvertrag, das sagt schon der Name, wickelt eine Kündigung ab, die in der Regel an bestimmte Fristen gebunden ist. Er ist damit der langsamere.

Es gibt die Auffassung, ein Arbeitnehmer bekomme mit einem Abwicklungsvertrag weniger **Schwierigkeiten bei der Arbeitsagentur** (Sperrfrist, Ruhen des Anspruchs) als mit einem Aufhebungsvertrag. Das ist nicht zwingend. Wer eine **Kündigung ohne Gegenwehr** via Abwicklungsvertrag hinnimmt, setzt sich ebenfalls Problemen mit der Arbeitsverwaltung aus. Er läuft Gefahr, nach § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III (n. F. = § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III a. F.) eine **Sperrfrist** zu kassieren, wenn er für die **Lösung des Beschäftigungsverhältnisses** keinen wichtigen Grund hat.

Praxistipp:

Wenn man für einen Abwicklungsvertrag verlangt, dass die ihm zugrunde liegende Kündigung wirksam sein muss, heißt das u.a.: In mitbestimmten Betrieben ist der Betriebsrat anzuhören, bei schwer behinderten Arbeitnehmern muss das Integrationsamt zustimmen und bei Schwangeren ist das Kündigungsverbot aus dem MuSchG zu beachten. Zudem muss eine Kündigung fristgemäß sein und es sind eventuelle tarifliche Kündigungsbeschränkungen und -verbote zu beachten. In dieser Beziehung macht der Aufhebungsvertrag eindeutig Punkte. Der Betriebsrat muss beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung nicht angehört werden und die Kündigungsbeschränkungen sind ebenfalls kein Thema.

Nach der neueren **BSG-Rechtsprechung** gilt für Abwicklungsverträge: *"1. Der Arbeitnehmer löst das Beschäftigungsverhältnis, wenn er nach Ausspruch der Kündigung des Arbeitgebers mit diesem innerhalb der Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Vereinbarung über die Hinnahme der Kündigung (Abwicklungsvertrag) trifft. 2. Der Arbeitnehmer kann sich für den Abschluss des Abwicklungsvertrags auf einen wichtigen Grund grundsätzlich nur berufen, wenn die Arbeitgeberkündigung objektiv rechtmäßig war (Fortführung von BSG, 25.04.2002 - B 11 AL 65/01 R) - BSG, 18.12.2003 - B 11 AL 35/03 R)."*

Der **Abwicklungsvertrag** hat also nur dann **Vorteile**, wenn die ihm zugrunde liegende Kündigung rechtmäßig ist. Ist die Kündigung rechtswidrig, hilft ein Abwicklungsvertrag auch nicht. Der Arbeitnehmer trägt weiterhin das **Risiko von Sperrfrist und Ruhen** des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

Praxistipp:

Für denjenigen, der ganz auf Nummer sicher gehen will, empfiehlt es sich, von Anfang an die Arbeitsverwaltung mit in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Die Bundesagentur für Arbeit fragt in der sogenannten **SGB III -Bescheinigung** (Arbeitsbescheinigung) recht detailliert nach, ob vor oder nach der Kündigung "*zusätzliche Vereinbarungen getroffen (z.B. Abwicklungsvertrag)*" wurden. Wer darin beispielsweise einen besonderen Kündigungsschutz gegen Zahlung einer Abfindung aufgibt, wirkt aktiv an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und am Eintritt seiner Arbeitslosigkeit mit.

Praxistipp:

In Zweifelsfällen ist es sinnvoll, die Lösung über einen arbeitsgerichtlichen Vergleich zu suchen. Natürlich muss man dabei vorher mit der Gegenseite die Bedingungen abgesteckt haben.

Ein **arbeitsgerichtlicher Vergleich** rechtfertigt in der Regel die Annahme, dass der Arbeitslose nicht mehr die Möglichkeit hat, eine Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses durchzusetzen. Aber auch hier ist die Sache anders zu beurteilen, wenn eine **rechtswidrige Arbeitgeberkündigung** via Arbeitsgericht "**geheilt**" werden soll, um damit den Eintritt der Sperrfrist zu verhindern. Ein "**Auflösungverschulden**" des Arbeitnehmers kann man annehmen, wenn er die Kündigung des Arbeitgebers als rechtswidrig erkannt hat und er sich die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bezahlen lässt. So ist beispielsweise von einem Aufhebungsvertrag auszugehen, wenn ein unkündbarer Arbeitnehmer bewusst auf eine Klage verzichtet, weil ihm dafür entsprechende **finanzielle Anreize** geboten wurden.