

Aufhebungsvertrag - Allgemeines

Information

Es ist schon ohne **Kündigungsschutzgesetz** (s. dazu Kündigungsschutz - Allgemeines) schwer, sich von einem Mitarbeiter zu trennen. Beispielsweise müssen bei einer Kündigung bestimmte **Fristen** eingehalten werden (s. dazu Kündigung - Kündigungsfristen). Für Schwangere und schwerbehinderte Menschen besteht ein **besonderer Kündigungsschutz** (s. Mutterschutz - Arbeitsplatzschutz , Schwerbehinderte Menschen - Kündigungsschutz). Für eine fristlose Kündigung verlangt das Gesetz einen wichtigen Grund (s. dazu Kündigung - außerordentliche).

Praxistipp:

Ein Arbeitgeber, der ein Arbeitsverhältnis beenden möchte, hat dafür mehrere Möglichkeiten. Er kann kündigen, den Mitarbeiter um eine Eigenkündigung bitten oder einen Aufhebungsvertrag schließen. Jede Maßnahme löst bestimmte Rechtsfolgen aus und birgt gewisse Risiken. Wer als Arbeitgeber nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse verfügt, sollte sich in jedem Fall vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich beraten lassen.

Der Aufhebungsvertrag hat den großen **Vorteil**, dass die Parteien ihn grundsätzlich **frei gestalten** können. So darf der Arbeitgeber Kündigungsfristen abkürzen und vereinbaren, dass der Mitarbeiter Ansprüche auf Vergütung und Kündigungsschutz verliert. Das alles gilt aber auch nur **grundsätzlich**. Im Ergebnis entwickelt ein Aufhebungsvertrag **unterschiedliche Rechtsfolgen**. Und das schränkt seine praktische Verwertbarkeit unterm Strich wieder ein.

Beispiel:

Karl Neval ist ein beliebter Büttendredner. Sein Einmann-Unternehmen hat zur Fastnachtszeit Hochkonjunktur. Die Folge der feucht-fröhlichen Nebentätigkeit sind Verspätungen und eine geringe Belastbarkeit in seinem Hauptjob als Meister einer großen Polstermöbelfabrik. Niels Essel, Geschäftsführer der Fabrik, ist den Ärger mit Karl nach fünf närrischen Sessionen in Folge leid. Er überredet ihn zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit sofortiger Wirkung. Karl unterschreibt. Als er sich am Aschermittwoch arbeitslos meldet, sagt ihm die Bundesagentur für Arbeit, dass er wegen der leichtfertigen Aufgabe seines Jobs eine Sperrfrist bekommt.

Auf der anderen Seite kann ein Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer auch Vorteile haben. Droht zum Beispiel eine **fristlose Kündigung**, sieht es in seiner beruflichen Karriere besser aus, wenn er sich via Aufhebungsvertrag **"in gegenseitigem Einvernehmen"** von seinem Arbeitgeber getrennt hat und ein glattes Datum in seinem Lebenslauf steht.

Beispiel:

Niels Essel erwischt am 27. März den Sepp Olster, als der gerade eine Couch-Garnitur auf den Anhänger seines Pkws lädt. Sepp wollte das Teil stehlen, was er auch ganz offen zugab. Niels könnte Sepp nun außerordentlich kündigen. Das Arbeitsverhältnis wäre dann am 27. März beendet. Jeder Folgearbeitgeber würde sich über das "krumme" Datum wundern. Es spricht für eine fristlose Kündigung. Niels kann aber auch versuchen, Sepp zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu überreden.

Statt des Aufhebungsvertrages bietet sich auch ein **Abwicklungsvertrag** an. Dieser Abwicklungsvertrag lässt eine Kündigung wirksam werden und regelt die Konditionen der Beendigung (s. dazu auch Aufhebungsvertrag - Abwicklungsvertrag). In diesem Punkt hat er den gleichen Inhalt wie der Aufhebungsvertrag. Der Unterschied ist: Der Abwicklungsvertrag setzt eine Kündigung voraus, der Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis selbst.

Wichtig zu wissen: Das BGB-Vertragsrecht, und dazu gehört auch das **Recht der Arbeitsverträge**, kennt grundsätzlich weder einen Abschlusszwang noch einen Anspruch darauf, das von einem Vertragspartner gemachte Angebot anzunehmen (BAG, 18.07.2017 - 9 AZR 259/16 - mit Hinweis auf BAG, 21.02.2013 - 8 AZR 877/11).

Dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu Problemen beim **Arbeitslosengeld** (Ruhe, Sperrfrist) führt, ist bekannt. Zudem droht noch etwas ganz anderes: Der einvernehmliche Ausstieg kann eine Verletzung von gesteigerten Erwerbsobliegenheiten eines gegenüber einem minderjährigen Kind Unterhaltspflichtigen sein. Und das sogar in einem Fall, wo der Arbeitnehmer bloß einer arbeitgeberseitigen Kündigung zuvorkommen will (OLG Dresden, 11.12.2002 - 10 WF 726/02).

Hinweis:

Ein von Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarter Sozialplan soll wirtschaftliche Nachteile, die Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) entstehen, ausgleichen oder mildern. Darüber hinaus haben die Betriebspartner nach § 88 BetrVG die Möglichkeit, in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Anreize zum Abschluss von Aufhebungsverträgen zu schaffen, die über die in dem Sozialplan hinterlegten Vergünstigungen hinausgehen.

So eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** unterliegt nicht den Regelungsbeschränkungen für Sozialpläne aus § 112 Abs. 1 BetrVG . Mit ihr können Arbeitgeber und Betriebsrat Regelungen treffen, *"die dazu dienen, das arbeitgeberseitige Interesse an einem zügigen Personalabbau durch einvernehmliche Beendigungsvereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu verwirklichen, wenn daneben in einem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 BetrVG ein angemessener Ausgleich der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile vereinbart worden ist"* (BAG, 18.05.2010 - 1 AZR 187/09).

Im Zusammenhang mit einem Aufhebungsvertrag werden Arbeitnehmer häufig **bis zum Ende der Kündigungsfrist** unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung **freigestellt** (s. dazu auch die Stichwörter Aufhebungsvertrag - Inhalt , Freistellung - Vertragliche Ansprüche und Kündigungsschutz - Freistellung . Das hat

- für **Arbeitgeber** u.a. den **Vorteil**, dass er einen vielleicht unmotivierten Mitarbeiter nicht mehr im Betrieb hat und
- für **Arbeitnehmer** u.a. den **Vorteil**, dass sie nicht mehr arbeiten müssen und sich vielleicht intensiv um eine Anschlussbeschäftigung kümmern können.

Die Bundesagentur für Arbeit fuhr in diesen Fällen Jahre lang die Praxis, unwiderruflich freigestellten Arbeitnehmern nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses zwar **Arbeitslosengeld** zu zahlen, das während der Freistellung gezahlte Arbeitsentgelt bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes jedoch unberücksichtigt zu lassen. Nach Auffassung der Bundesagentur lag während der Freistellung kein **Beschäftigungsverhältnis** vor (obwohl die Beiträge weiterhin gezahlt und von ihr vereinnahmt wurden). Dagegen hat das BSG am 30.08.2018 entschieden, "dass die während der Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlte und abgerechnete Vergütung bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes als Arbeitsentgelt **einzubeziehen** ist" (BSG, 30.08.2018 - B 11 AL 15/17 R - mit dem Hinweis, dass hier der Begriff "**Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinn**" maßgebend ist).

Ein Aufhebungsvertrag kann sich u.U. **rentenschädlich auswirken**: Damit Arbeitsverhältnisse nicht vorzeitig auf Kosten der Rentenversicherung beendet werden, sieht § 51 Abs. 3a Nr. 3 lit. a) SGB VI vor, dass Zeiten des ALG-Bezugs in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn nicht auf die 45-jährige Wartezeit für die Inanspruchnahme einer Rente für besonders langjährig Versicherte angerechnet werden – es sei denn, "der Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt". Aber: "1. Der Bezug von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren **vor Rentenbeginn** beruht nicht auf einer vollständigen **Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers**, wenn zwar der einzige Standort des ursprünglichen Beschäftigungsunternehmens aufgegeben, dieses jedoch zuvor auf ein anderes Unternehmen mit weiteren Standorten verschmolzen wird. 2. Der Bezug von Arbeitslosengeld kann auch dann durch die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt sein, wenn der

Versicherte aus diesem Anlass in eine Transfergesellschaft wechselt und das **'Transferarbeitsverhältnis'** durch Fristablauf endet" (BSG, 20.05.2020 – B 13 R 23/18 R – Leitsätze).

Ein spezielles Problem ist die so genannte **Teilarbeitsfähigkeit**:

Beispiel:

Hat ein zum 30.09. gekündigter und bis dahin **widerruflich freigestellter arbeitsunfähiger Arbeitnehmer** Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sein Arbeitgeber eine angebotene Teilarbeitsleistung ablehnt, den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt und der sich dann ab dem 01.06. arbeitslos meldet? Liegt dann trotzdem ein Beschäftigungsverhältnis vor?

Nun, die Auslegung des Begriffs **Beschäftigungsverhältnis** ist immer "kontextabhängig und funktionsdifferent" (s. dazu u. a. BSG, 28.09.1993 - 11 RAr 69/92 – und BSG, 30.08.2018 - B 11 AL 15/17 R). Ein SGB III-Beschäftigungsverhältnis besteht daher versicherungsrechtlich **auch bei tatsächlicher Nichtbeschäftigung** fort, "wenn und solange eine Pflicht des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht." Zum Beispiel nach der unwirksamen Kündigung eines Arbeitsvertrags, wenn der (voll arbeitsfähige, Anm. d. Verf.) "Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, der Arbeitgeber sie aber nicht annimmt und dadurch in Annahmeverzug gerät" (s. dazu BSG, 05.05.1988 - 12 RK 43/86 – und BSG, 16.02.2005 - B 1 KR 19/03 R).

Das Fortbestehens bzw. die Beendigung des leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses i.S.d. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III hat die Funktion, "das durch Leistungen der Arbeitslosenversicherung erfasste **Risiko** zu bestimmen" (s. dazu BSG, 28.09.1993 - 11 RAr 69/92). Die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses scheidet aus, "wenn die Beschäftigung faktisch ein Ende gefunden hat, wenn also die das Beschäftigungsverhältnis prägende persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten, die sich in der faktischen **Verfügungsgewalt** (Direktionsrecht) des Arbeitgebers und der Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers ausdrückt, entfällt." Ob das so ist, muss im Rahmen einer **Gesamtwürdigung der Einzelfallumstände** beurteilt werden. Hier bestand ein Beschäftigungsverhältnis zumindest noch bis zum 20.06. – am Tag danach hatte der Arbeitnehmer seine Tätigkeit auf einem anderen Arbeitsplatz aufgenommen und somit auch für den Zeitraum 01.06. bis 20.06. wegen Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (BSG, 12.09.2019 – B 11 AL 20/18 R) .

Zum **Anspruch auf Abfindung** bei betriebsbedingten Kündigungen wird auf das Stichwort Kündigung - Abfindungsanspruch verwiesen. Darüber hinaus ist zu beachten:

"Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist dahin auszulegen, dass in einem Fall, in dem nach der betreffenden nationalen Regelung bestimmte, bei der vom Arbeitnehmer gewollten Beendigung des Arbeitsvertrags sowie bei der Entlassung aus objektiven Gründen geschuldete gesetzliche Entschädigungen wie die vom vorlegenden Gericht angeführten unter den Begriff 'Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses' im Sinne dieser Vorschrift fallen, auch gesetzliche Entschädigungen unter diesen Begriff fallen müssen, die bei der vom Arbeitnehmer gewollten Beendigung des Arbeitsvertrags wegen der Verlegung des Arbeitsorts durch den Arbeitgeber, die einen Wohnsitzwechsel des Arbeitnehmers erforderlich macht, geschuldet werden" (EuGH, 28.06.2018 - C-57/17 - Leitsatz - Spanien).

Während für die **Kündigung** von Arbeitsverhältnissen nach dem AGG ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten (§ 2 Abs. 4 AGG), heißt es in § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG , dass **Benachteiligungen** aus einem in § 1 AGG genannten Grund auch bei **Entlassungsbedingungen**, d.h. insbesondere bei individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der **Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen** unzulässig sind. Die **AGG-Benachteiligungsverbote** beeinflussen insoweit auch den **Inhalt von Aufhebungsverträgen**.

Besondere Vorsicht ist bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse so genannter Mandatsträger angezeigt. Dazu folgender - vereinfacht dargestellter - Fall: Betriebsratsvorsitzender B war in **Verdacht** geraten, eine

Arbeitskollegin gestalkt und sexuell belästigt zu haben. Arbeitgeber A beantragte deswegen beim Betriebsrat die Zustimmung zu B's Kündigung, die der jedoch verweigerte. A beantragte daraufhin die **Ersetzung der Zustimmung** und schloss in der Folgezeit mit B einen Aufhebungsvertrag: **120.000 EUR netto Abfindung** und mehrjährige Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung. B hielt den Aufhebungsvertrag wegen Verstoßes gegen das BetrVG-Begünstigungsverbot für unwirksam und verklagte A auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Ein - in diesem Fall ordentlich unkündbarer - Arbeitnehmer muss **gegen seinen Willen** mit dem Arbeitgeber **keine Vertragsverhandlungen** über die Aufhebung/Abwicklung seines Arbeitsvertrags führen (LAG Schleswig-Holstein, 06.02.2020 - 3 SaGa 7 öD/19).

§ 78 Satz 2 BetrVG sieht vor, dass Betriebsratsmitglieder "wegen ihrer Tätigkeit **nicht benachteiligt oder begünstigt** werden" dürfen. Verstößt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied gegen dieses BetrVG-Begünstigungsverbot, ist sie nach § 134 BGB nichtig. Nur: Ein Betriebsratsmitglied wird durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags in der Regel **nicht unzulässig begünstigt**. Natürlich ist die **Verhandlungsposition eines Betriebsratsmitglieds** gegenüber einem "normalen" Arbeitnehmer vorteilhafter. Dieser Vorteil beruht jedoch auf seinem besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG und § 103 BetrVG - nicht auf seiner Tätigkeit als Betriebsrat (BAG, 21.03.2018 - 7 AZR 590/16 - mit dem Ergebnis, dass der Aufhebungsvertrag hier nicht zu beanstanden war und B den Prozess verloren hat).

Das Schriftformerfordernis des § 623 BGB gilt ausschließlich für Arbeitsverhältnisse. Der Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers ist in der Regel **kein BGB-Arbeits-, sondern ein BGB-Dienstvertrag**. Und das bedeutet: "1. Ein Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers kann - vorbehaltlich anderslautender wirksamer vertraglicher Vereinbarung - **auch mündlich aufgehoben** werden. 2. Behauptet eine Partei eine Vereinbarung über die mündliche Aufhebung des Anstellungsvertrags eines GmbH-Geschäftsführers und den Wechsel des Geschäftsführers in eine andere Gesellschaft, kann der Umstand, dass beide Parteien über Monate sich entsprechend dieser Behauptung **tatsächlich verhalten** haben, den Schluss darauf zulassen, dass die Vereinbarung tatsächlich zustande gekommen ist" (LAG Schleswig-Holstein, 10.04.2018 - 1 Sa 367/17 - Leitsätze).

Soweit es nicht vereinbart oder kollektivrechtlich (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) ausdrücklich vorgesehen ist, kann ein Arbeitnehmer den von ihm geschlossenen Aufhebungsvertrag **nicht widerrufen**. Selbst dann nicht, wenn dieser Vertrag in seiner **Privatwohnung** geschlossen wurde (s. dazu §§ 312 Abs. 1, 312g u. 355 BGB). Aber: Ein Aufhebungsvertrag kann unwirksam sein, wenn er unter **Missachtung des Gebots fairen Verhandeln**s zustande gekommen ist. Das kann passieren, "wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert" (BAG, 07.02.2019 - 6 AZR 75/18 - Pressemitteilung).