

Vor- und Nachteile des Aufhebungsvertrages

Welche Vorteile hat er für Arbeitnehmer?

Sie haben festgestellt, dass Sie Ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen wollen – weil sich herausgestellt hat, dass Sie den falschen Beruf gewählt haben oder weil von einem anderen Ausbildungsbetrieb eine bessere Azubi-Stelle winkt -, dann ist ein Aufhebungsvertrag möglicherweise genau die richtige Möglichkeit für Sie.

Auch so können Arbeitnehmer mit einem solchen Vertrag konfrontiert werden, beispielsweise wenn der Arbeitgeber ein kurzfristiges Ende des Arbeitsverhältnisses anstrebt. Oft herrscht dabei ein negatives und vor allem sehr einseitiges Denken über einen Aufhebungsvertrag. Die meisten denken dabei nur an Unternehmen, die ihre Angestellten schnell vor die Tür setzen wollen und diese dabei noch über den Tisch ziehen.

Risiken und schwarze Schafe kann es zwar immer geben, doch je nach Einzelfall kann sich der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für Arbeitnehmer durchaus lohnen, da er einige Vorteile mitbringen kann:

- **Jobwechsel**
Mithilfe des Aufhebungsvertrags legen Sie Ihr eigenes Ausstiegsdatum fest. Falls Sie also schon einen neuen Job in Aussicht haben, umgehen Sie so die Kündigungsfristen und kommen schneller aus dem alten Arbeitsvertrag heraus. Bevor Sie den Einstiegstermin in einen neuen Job jedoch fest zusagen, sollten Sie immer sicher sein, dass Sie diesen auch wirklich sicher einhalten können. Vor der endgültigen Zusage sollte der Aufhebungsvertrag mit entsprechendem Ausstiegsdatum daher im besten Fall schon unterschrieben sein.
- **Arbeitszeugnis**
Meist lässt sich dazu noch ein positives Arbeitszeugnis aushandeln. Insbesondere dann, wenn auch der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, dass die Stelle schnell wieder frei oder abgebaut wird. Sie können sich vertraglich zusichern lassen, dass Sie ein nicht nur ein qualifiziertes, sondern vor allem auch ein sehr gutes Arbeitszeugnis bekommen, dass sich in Ihrer weiteren beruflichen Laufbahn noch bezahlt machen kann.
- **Abfindung**
Will der Arbeitgeber den Kündigungsschutz beziehungsweise die Sozialauswahl und den Betriebsrat umgehen, bietet er gerne einen Aufhebungsvertrag in Kombination mit einer Abfindung an. Die Höhe der Abfindung liegt in der Regel zwischen 0,25 und 0,5 Brutto-Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr. Mit diesem finanziellen Anreiz sollen Mitarbeiter bewogen werden, dem Vertrag zuzustimmen und natürlich hilft das Geld, eine mögliche Zeit zu überbrücken, bis der nächste Job gefunden ist. Einen Rechtsanspruch

auf eine solche Abfindung gibt es allerdings nicht. Diese kann nur durch einen Tarifvertrag, den Arbeitsvertrag oder einen Sozialplan festgelegt werden.

- **Reputation**

Wer einen besonders gutmütigen Chef hat, bekommt den Aufhebungsvertrag auch schon mal angeboten, obwohl er oder sie eigentlich wegen groben Fehlverhaltens die Kündigung verdient hätte. Das sieht dann im Lebenslauf zumindest etwas besser aus, als den Job durch eigenes Verschulden verloren zu haben.

Welche Nachteile hat er für Arbeitnehmer?

Wo Licht ist, ist bekanntlich auch Schatten. Tatsächlich lauern in der freiwilligen Trennung auch einige Stolperfallen. Bevor Sie also einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, sollten Sie diese möglichen Nachteile bedenken und sich genügend Zeit nehmen, um die Vor- und Nachteile des Aufhebungsvertrages abzuwägen und Ihre persönliche Situation zu durchdenken.

- **Sperrzeit**

Gerade wenn im Aufhebungsvertrag eine Abfindung vereinbart wurde, wird dies von der Arbeitsagentur als freiwillige Aufgabe eines sicheren Arbeitsplatzes gesehen. Entsprechend leitet sie Sanktionen ein: In einer gemäß § 159 Abs. 1 Nr. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) 12-wöchigen Sperrzeit hat der Ex-Arbeitnehmer keinerlei Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG).

Allerdings kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld auch noch weiter verkürzt werden. Kann der Arbeitnehmer für mehr als 12 Monate Arbeitslosengeld erhalten, verringert sich sein Anspruch um ein Viertel der Anspruchsdauer. Von beispielsweise ursprünglich 24 Monaten Anspruch auf Arbeitslosengeld bleiben so nur noch 18 Monate übrig – von denen 12 Wochen am Anfang und die restliche Zeit am Ende gestrichen wird.

Laut Bundessozialgericht ist die ALG-Sperre allerdings nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer seinen Job sowieso verloren hätte (etwa durch eine betriebsbedingte Kündigung) und er mit dem Aufhebungsvertrag der Kündigung lediglich zuvorgekommen ist. Ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, ist der Arbeitnehmer durch die Arbeitsagentur aber auch nicht kranken- oder rentenversichert. Darum muss er sich dann auch selber kümmern.

- **Widerruf**

Einmal unterschrieben, ist es kaum noch möglich, den Aufhebungsvertrag anzufechten. Ein Widerrufs- oder Rücktrittsrecht gibt es hierbei praktisch nicht. Zwar kann der Vertrag wegen Irrtums (§ 119 Bürgerliches Gesetzbuch) oder wegen Täuschung und Drohung (§ 123 Bürgerliches Gesetzbuch) angefochten werden, doch die Erfolgsaussichten sind sehr gering.

Der Aufhebungsvertrag ist somit meist endgültig und der Job definitiv weg. Deshalb sollten Arbeitnehmer ein solches Angebot nie spontan unterschreiben, schon gar nicht unter Druck, sondern sich zuvor mit einem Anwalt oder der Gewerkschaft beraten. Richter werten die Unterschrift – selbst bei Androhung der fristlosen Kündigung – regelmäßig als freiwillig (Az.: 10 Sa 99/13). Wer dann dagegen klagt, kassiert meist eine Abfuhr.

Lassen Sie sich deshalb auch nicht vom Versprechen auf eine Abfindung dazu drängen, den Vertrag zu unterschreiben, ohne sich entsprechend informiert zu haben. Ansonsten sind Sie vielleicht nicht nur Ihren Job los, sondern kommen auch noch in finanzielle Schwierigkeiten durch die Sperrung des Arbeitslosengeldes – und solange Sie nicht nachweisen können, dass Ihr Arbeitgeber mit einer Klage gedroht hat, falls Sie nicht unterschreiben, werden Sie den Vertrag nicht widerrufen können.

- **Hinweispflicht**

Wer als Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag anbietet, muss nicht mal darauf hinweisen, dass man von einem einmal geschlossenen Aufhebungsvertrag nahezu nicht mehr loskommt (Az.: 6 Sa 1442/10). Die Aufklärungspflicht beschränkt sich allein auf die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages, also beispielsweise die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Mehr aber nicht.

Heißt im konkreten Fall: Sie sind selbst dafür verantwortlich und müssen sich darum kümmern, dass der Aufhebungsvertrag auch Ihre Interessen berücksichtigt. Es ist Ihre persönliche Aufgabe, sich darüber im Klaren zu sein, was der Aufhebungsvertrag für Konsequenzen hat.

Wenden Sie sich deshalb im Zweifel immer an einen Anwalt, um sicherzugehen, dass alles seine Richtigkeit hat und Sie alle möglichen Risiken kennen – denn eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht in dieser Hinsicht nicht.