

Gliederung

1.	Einführung	3
2.	Aufhebungsvertrag	3
2.1	Freiwilligkeit und Motivation	3
2.2	Besondere Gestaltungsformen	5
2.2.1	Verzicht auf Kündigungsschutzklage	5
2.2.2	Rückwirkender Aufhebungsvertrag	5
2.3	Abschluss	6
2.3.1	Form	6
2.3.2	Aufklärungspflichten des Dienstgebers	6
2.3.3	Beteiligung der MAV	7
2.3.4	Aufhebungsvertrag mit schwerbehinderten Menschen	7
2.3.5	Aufhebungsvertrag mit Schwangeren	9
2.3.6	Aufhebungsvertrag mit Minderjährigen	9
2.4	Inhalte des Aufhebungsvertrags	9
2.4.1	Üblicher Inhalt	9
2.4.2	Freistellungsklausel	10
2.4.3	Zeugnisklausel	10
2.4.4	Erledigungsklauseln und Ausgleichsquittungen	11
2.4.5	AGB-Kontrolle	13
2.4.6	Nichtigkeitseründe nach BGB	15
2.4.7	Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG	15
2.5	Beseitigung des Aufhebungsvertrags	16
2.5.1	Anfechtung	16
2.5.1.1	Irrtum nach § 119 BGB	16
2.5.1.2	Arglistige Täuschung und widerrechtliche Drohung nach § 123 BGB	17
2.5.1.3	Wichtige Fristen	18
2.5.1.4	Darlegungs- und Beweislast	18
2.5.2	Widerruf	18
2.5.3	Rücktritt	19
2.5.4	Verletzung des Gebots fairen Handelns	20
2.5.5	Rechtsfolgen der Aufhebung	21

A 11 Aufhebungs- und Abwicklungsverträge

3.	Abwicklungsvertrag	22
3.1	Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag	22
3.2	Risiken für Mitarbeitende	23
3.2.1	Verzicht auf Kündigungsschutzklage	23
3.2.2	Rücknahme der Kündigungsschutzklage	25
3.3	Risiken für Dienstgeber	25
3.3.1	Unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters	26
3.3.2	Unterlassene oder fehlerhafte MAV-Beteiligung	26
3.3.3	Fehlende Zustimmung bei Sonderkündigungsschutz	27
4.	Sozialversicherungsrechtliche Folgen	27
4.1	Sperrzeitanordnung nach § 159 SGB III	27
4.2	Ruhensanordnung nach § 158 SGB III	29

1. Einführung

Sollen Arbeits- und Dienstverhältnisse beendet werden, findet dies in der Praxis hauptsächlich durch die (ordentliche bzw. außerordentliche) Kündigung (→ Module K 4, K 5) oder mittels einer Befristung (→ Modul B 1.2) statt. Das Vertragsverhältnis kann jedoch auch **einvernehmlich aufgelöst** werden. Aufhebungs- und Abwicklungsverträge ermöglichen den Vertragsparteien, ihre jeweiligen Interessen so einzubringen, dass ein späterer Rechtsstreit unter Umständen vermieden werden kann. Der **Aufhebungsvertrag** (→ Ziffer 2) löst das Arbeitsverhältnis dabei selbst auf, wohingegen dem **Abwicklungsvertrag** (→ Ziffer 3) eine dienstgeberseitige Kündigung vorausgeht und im Anschluss eine Abwicklungsregelung zur Vermeidung eines Rechtsstreits getroffen wird.

5

2. Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag ist eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mit der das bestehende Arbeitsverhältnis **im gegenseitigen Einvernehmen** beendet wird. Beide Parteien können darin individuelle Regelungen treffen, beispielsweise zum Beendigungszeitpunkt, zur Zahlung einer Abfindung, zu Freistellung und offenen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (Urlaubsgeld, Überstunden etc.) sowie zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

10

Der Gesetzgeber bezeichnet den Aufhebungsvertrag in § 623 BGB als „Auflösungsvertrag“ und bestätigt dessen Zulässigkeit. § 19 Abs. 2 AVR AT weist ebenfalls bestätigend darauf hin, dass das Dienstverhältnis im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden kann. Diese Regelung wird **zum 1. Januar 2027** unverändert in § 54 Abs. 2 AVR 2027 übernommen.

15

2.1 Freiwilligkeit und Motivation

Ein Aufhebungsvertrag erfordert wie jeder Vertrag zwei aufeinander bezogene Willenserklärungen. Die Inhalte und Folgen des Vertrags müssen transparent und verständlich dargelegt werden. Die **Freiwilligkeit** ist zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags: Beide Vertragsparteien müssen **aus eigenem, freien Willen zustimmen**. Die Rechtsprechung stellt dabei hohe Anforderungen an die Freiwilligkeit, insbesondere da sich die Verhandlungspositionen in der Regel stark unterscheiden. Dies gilt vor allem im direkten **Gespräch**, etwa wenn der Arbeitgeber überraschend zum Gespräch bittet und auf eine sofortige Unterschrift drängt. Dem Arbeitnehmer sollte daher in der Regel eine **angemessene Bedenkzeit** eingeräumt werden, ggf. mit dem Hinweis, rechtlichen Rat einzuholen.

20

A 11 Aufhebungs- und Abwicklungsverträge

Aufhebungsvertrag

WICHTIG

- 25 Die Motivation des Mitarbeitenden und des Dienstgebers zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags ist meist unterschiedlich.
- 30 Die folgenden Überlegungen können **Mitarbeitende** zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags bewegen:
- Vermeidung einer (möglicherweise streitigen) Kündigung und eines belastenden Kündigungsschutzverfahrens durch schnellere, planbare Trennung mit geringerer Außenwirkung,
 - Steuerung des Austrittszeitpunkts (z. B. passend zu einer neuen Stelle oder Sabbatical und Umzug) mit der Möglichkeit einer Freistellung zur geordneten Übergabe und für die Bewerbungsphase,
 - neutrale Beendigungsformel mit guter Beurteilung im Arbeitszeugnis,
 - verhandelbare Abfindung (häufig kalkulierbarer und schneller realisierbar als Prozessrisiko),
 - Zusatzleistungen (Sprinterprämie/Turboklausel, Fortführung der Dienstwagen-Nutzung, Boni/Prämien/variable Vergütung),
 - klärbare Nebenpunkte mit echtem Gegenwert: Resturlaub/Überstunden, Verzicht/Begrenzung von Rückzahlungs- oder Schadensersatzrisiken, Kostenzuschüsse (Umzug, Coaching).
- 35 Aber auch der **Dienstgeber** hat häufig Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Folgende Motivationsgründe können hier ausschlaggebend sein:
- Vermeidung einer Kündigungsschutzklage (Dienstgeber umgeht das Risiko einer langwierigen arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung und etwaiger Fehler bei einer Kündigung),
 - flexiblere Beendigungsmöglichkeiten (Keine Bindung an Kündigungsfristen, Möglichkeit eines sofortigen Ausscheidens),
 - Planungssicherheit und Kostenerwägungen (mit Abfindungszahlungen oder anderen Vereinbarungen kann der Dienstgeber Kosten ziemlich genau kalkulieren),
 - Vermeidung sozialer Unruhen (einvernehmliche Lösungen scheinen sich für das Betriebsklima positiver auszuwirken).