

JavaScript scheint in Ihrem Browser deaktiviert zu sein. Bitte aktivieren Sie JavaScript, um alle Vorteile unserer Webseite nutzen zu können.

Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, würden wir uns freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen ohne JavaScript an info@123recht.net mitteilen.

Die Tücken eines Aufhebungsvertrages

Ratgeber - Arbeitsrecht

Mehr zum Thema: [Arbeitsrecht](#)



Das [Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) enthält zahlreiche Hürden für die Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse. Diese können „umgangen“ werden, wenn sich [Arbeitgeber](#) und [Arbeitnehmer](#) über die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses einigen.

In der Praxis werden Aufhebungsverträge u. a. dann geschlossen, wenn ein Arbeitnehmer ohne Einhaltung der bestehenden Kündigungsfristen eine neue Stelle antreten möchte. Geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, steckt meistens die Motivation dahinter, keine [Kündigung](#) des Arbeitnehmers aus betriebsbedingten (z. B. wirtschaftliche Probleme), verhaltensbedingten (z. B. schwere Verfehlung des Arbeitnehmers) oder personenbedingten Gründen (z.B. Krankheit des Arbeitnehmers) aussprechen zu müssen. Für den Arbeitgeber hat der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in diesen Situationen u. a. den Vorteil, dass er nicht an die Vorschriften des Kündigungsschutzes gebunden und damit auch nicht den Risiken eines Kündigungsschutzprozesses ausgesetzt ist.

Der betroffene Arbeitnehmer wird sich in der Regel nur dann darauf einlassen, wenn eine Kündigung mit großer Wahrscheinlichkeit gerechtfertigt wäre und / oder ihm eine entsprechend hohe Abfindung gezahlt wird. Oftmals übersieht er dabei aber auch die Nachteile, welche ihm entstehen können. So kann der Abschluss eines Aufhebungsvertrages neben dem Verlust des Arbeitsplatzes und den damit verbundenen finanziellen Einbußen auch zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen. Eine einmalig gezahlte Abfindung ist dann möglicherweise sehr schnell verbraucht.

Ein [Aufhebungsvertrag](#) ist nur wirksam, wenn er der [Schriftform](#) genügt. Ist er einmal abgeschlossen worden, kann er in der Regel nicht mehr einseitig rückgängig gemacht werden. Eine Anfechtung des Vertrages wegen arglistiger [Täuschung](#) oder [Drohung](#) durch den Arbeitgeber scheidet oftmals daran, dass der Arbeitnehmer das nicht beweisen kann.

Ein Aufhebungsvertrag sollte daher niemals unter Druck, sondern immer erst nach reiflicher Überlegung und gegebenenfalls auch anwaltlicher Beratung abgeschlossen werden. Der rechtlich unerfahrene Arbeitnehmer kann nämlich nicht beurteilen, ob eine Kündigung des Arbeitgebers tatsächlich gerechtfertigt wäre. Oftmals bedenkt er auch nicht, dass er z. B. eine gute Verhandlungsposition im Hinblick auf den Inhalt seines Zeugnisses und auf die sonstigen Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat (z. B. Gewährung oder Abgeltung von Resturlaub; bezahlte Freistellung; ausstehende Zahlungen wie Provisionen, Überstunden, Reisekosten etc.; Herausgabe der Arbeitspapiere; Rückgabe von Firmeneigentum; [Fälligkeit](#) der Abfindung). Für den Arbeitgeber kann der Abschluss eines Aufhebungsvertrages nachteilig sein, wenn er eine hohe Abfindung zusagt, obwohl er im Falle einer wirksamen Kündigung nicht dazu verpflichtet gewesen wäre. Insoweit sollte er immer abwägen, ob nicht eine Kündigung kostengünstiger ist.

Diskutieren Sie diesen Artikel

[Kommentar schreiben](#)

123recht.net ist Rechtspartner von:



Top 5 in Arbeitsrecht

[Erziehungsurlaub und Elternzeit](#)

[Kündigung](#)

[Das Mutterschaftsgeld](#)

[Die neuen Kriterien für die Scheinselbständigkeit](#)

[Die Kündigung im Ausbildungsverhältnis](#)

Rechtsberatung auf 123recht.net - So einfach kann Recht sein. © 2018 QNC GmbH | [Impressum](#)

[Notfall? Jetzt Anwalt fragen.](#)