



### Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Straße 3  
53229 Bonn  
Telefon 0228 911400 • Fax 0228 91140-98  
www.dpvkom.de • E-Mail info@dpvkom.de

### Geschäftsstellen

#### Regionalverband NORD

Wandsbeker Chaussee 27  
22089 Hamburg  
Telefon 040 46073380 • E-Mail nord@dpvkom.de

#### Regionalverband OST

Alt-Moabit 96 a  
10559 Berlin  
Telefon 030 3642867-51 • E-Mail ost@dpvkom.de

#### Landesverband NRW

Fränkische Straße 3  
53229 Bonn  
Telefon 0228 91140-61 • E-Mail nrw@dpvkom.de

#### Regionalverband MITTE

An den Drei Steinen 3 a  
60435 Frankfurt/Main  
Telefon 069 9543200 • E-Mail mitte@dpvkom.de

#### Regionalverband SÜDWEST

Marktplatz 8  
66869 Kusel  
Telefon 06381 9966444 • E-Mail suedwest@dpvkom.de

#### DPVKOM BAYERN

Fenitzerstraße 43  
90489 Nürnberg  
Telefon 0911 586440 • E-Mail info@dpvkom-bayern.de



# Aufhebungsvertrag

zwischen  
.....  
(Name und Adresse des Arbeitgebers)  
ggf.: vertreten durch .....  
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -  
.....  
n/Frau .....  
haft .....  
.....  
- nachfolgend „Arbe  
.....  
ender Aufhebungsvertrag geschlossen:  
.....  
§ 1 Beendigung des Arbeit  
.....  
n dem Arbeitgeber  
.....  
is wird zu

# Aufhebungsvertrag

Die DPVKOM informiert Sie darüber, was ein Aufhebungsvertrag ist und wie Sie bei einem Aufhebungsvertrag Fehler vermeiden und Ihre Interessen effektiv wahren.

### Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Ein Aufhebungsvertrag (auch „Auflösungsvertrag“ genannt) ist eine vertragliche Abmachung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet. Er löst das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf.

### Aufhebungsvertrag oder Kündigung – worin besteht der Unterschied?

Eine Kündigung ist eine einseitige Erklärung und wirkt auch, wenn der/die Gekündigte mit ihr nicht einverstanden ist. Ein Aufhebungsvertrag ist eine zweiseitige Regelung. Er ist nur dann wirksam, wenn beide Vertragsparteien dieser Regelung zustimmen.

### Warum werden Aufhebungsverträge abgeschlossen?

Ein Aufhebungsvertrag wird beispielsweise in folgenden Situationen vereinbart:

- Der Arbeitgeber möchte einem oder mehreren Beschäftigten aus wirtschaftlichen Gründen kündigen und dabei die rechtlichen Unsicherheiten vermeiden, die mit betriebsbedingten Kündigungen in Zusammenhang stehen.
- Der Arbeitgeber wirft dem/der Beschäftigten eine Verfehlung vor, die möglicherweise eine Kündigung rechtfertigt. Ob eine solche Kündigung wirksam wäre, d. h. vor einem Arbeitsgericht Bestand hätte, wissen aber weder der Arbeitgeber noch der/die Beschäftigte mit Sicherheit. Ein Aufhebungsvertrag bewirkt eine schnelle und diskrete Trennung der Parteien ohne anschließende Rechtsstreitigkeiten.
- Der/die Beschäftigte hat eine neue Stelle gefunden, deren Antritt bereits vor dem Ende der Kündigungsfrist geplant ist.

### Vorteile eines Aufhebungsvertrags

Die mit dem Aufhebungsvertrag verbundenen Vorteile sind größtenteils nur für den Arbeitgeber interessant, nicht aber für den Arbeitnehmer. Dazu gehören:

- Freiheit bei der Festlegung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses.
- Sämtliche Vorschriften zum Kündigungsschutz gelten nur für Kündigungen, nicht aber für eine einvernehmliche Vertragsbeendigung. Der Arbeitgeber kann somit das Risiko einer Kündigungsschutzklage seitens des/der Beschäftigten ausschließen.

Trotzdem können Aufhebungsverträge auch aus Arbeitnehmersicht vorteilhaft sein, weil Arbeitgeber oftmals bereit sind eine Abfindung zu zahlen und auch über den Inhalt des Zeugnisses bei einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung selten Streit entsteht, d. h. ein gutes Zeugnis dann sicher ist.

### Abfindung

Einen tatsächlichen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung gibt es nicht. Abfindungen sind meistens das Ergebnis von Verhandlungen.

Für die Höhe der Abfindung kommt es auf viele Umstände an.

Der „Regelsatz“, der bei den Arbeitsgerichten als Verhandlungsgrundlage für Abfindungen gilt, beträgt ein halbes Bruttogehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Die Abfindung wird dem Beschäftigten jedoch auch oft im Falle einer Kündigung bezahlt. Daher sollten man diese Vorteile nicht überbewerten.

Der „Regelsatz“ ist nur eine Verhandlungsgrundlage. Von da aus kann es in den Verhandlungen nach unten oder nach oben gehen. Je nach Prozesschancen, Verhandlungsgeschick und Taktik der beteiligten Rechtsanwälte.

Abfindungen sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig.

### Nachteile eines Aufhebungsvertrags

Aufhebungsverträge können für den Arbeitnehmer erhebliche Nachteile mit sich bringen.

- Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Anschluss an das Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld beziehen, müssen sie mit einer **Sperrzeit** von zwölf Wochen rechnen. Da der/die Beschäftigte durch den Aufhebungsvertrag sein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst hat, verhängt die Agentur für Arbeit diese Sperre gem. § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Für die Dauer der Sperrzeit erhält man kein Arbeitslosengeld.
- Allerdings kann ein „**wichtiger Grund**“ für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags seitens des Beschäftigten vorliegen. Das ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine angedrohte fristgemäße Kündigung auf betriebliche oder personenbezogene (z. B. krankheitsbedingte) Gründe stützt. In diesen Fällen wird von einer Sperrzeit abgesehen.
- Es gibt nach Abschluss des Auflösungsvertrags regelmäßig keinen Weg zurück. Tarifliche Rücktrittsrechte vom Aufhebungsvertrag bestehen nur sehr selten und die Voraussetzungen für eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages sind selten beweisbar (z. B. wenn der/die Beschäftigte vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt oder bedroht wurde und deswegen unterschrieben hat).

Besonders dann, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung androht und den Aufhebungsvertrag als „kleineres Übel“ anbietet, ist dem/der Beschäftigten mit einer Kündigung meistens besser gedient als mit dem Aufhebungsvertrag. **Gegen eine Kündigung besteht ein umfangreicher rechtlicher Schutz, gegen einen Aufhebungsvertrag nur ein sehr geringer.**

### Unser Ratschlag:

Wenn Ihnen ein Aufhebungsvertrag angeboten wird, sollten Sie Ihren zuständigen **Gewerchaftssekretär der DPVKOM** zu Rate ziehen oder den Aufhebungsvertrag von Ihren **Justizaren bei der DPVKOM** gründlich prüfen lassen, denn die Risiken sind enorm und manchmal existenzgefährdend.

Sie erreichen uns telefonisch und per E-Mail:

Stephan Dimitriadis Tel. 0228 91140-80 E-Mail: stephan.dimitriadis@dpvkom.de  
Jessica Zumhoff Tel. 0228 91140-81 E-Mail: jessica.zumhoff@dpvkom.de