

# Antisemitismus im Arbeitsverhältnis

## Der Aufhebungsvertrag

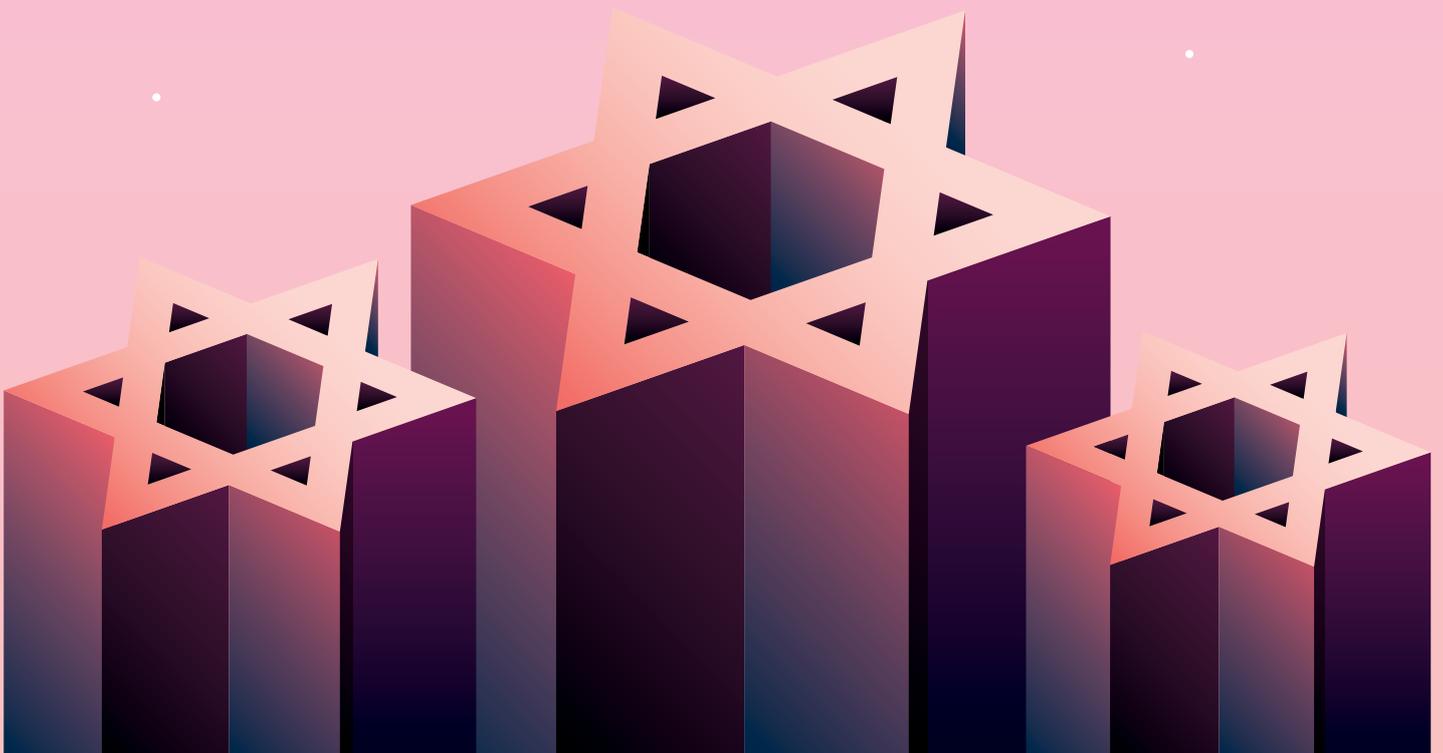
Alternative zur Abmahnung und Kündigung S. 14

## Die Klageverzichtsprämie

Gestaltungsinstrument beim Personalabbau S. 20

## Psychische Erkrankungen im Betrieb

Überblick und Stand der Forschung S. 32





© HUSS-MEDIEN GmbH

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur „Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber“ waren 2023 mehr als 40 % der Erwerbstätigen seit mindestens zehn Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt.

Wie Unternehmen auch auf dem Arbeitnehmermarkt überzeugen und Beschäftigte langfristig binden können, diskutieren Dr. Jan Tibor Lelley und Armin Franzmann im Wortwechsel ab S. 30 in dieser Ausgabe.

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt es neben der Kündigung u. a. die alternative Möglichkeit des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem. Diese Art der einvernehmlichen Beendigung hat sowohl Vor- als auch Nachteile, die Benjamin Onnis und Meltem Kaya-Simsek zusammen mit inhaltlichen und formalen Anforderungen auf S. 14 ff. beleuchten. Geht es bspw. i. R. v. Restrukturierungsmaßnahmen um einen Personalabbau in größerem Umfang, stellen sog. Klageverzichtsprämien zudem ein Instrument dar, mit dem sich die Zahl potenzieller Kündigungsschutzklagen reduzieren und mehr Rechtssicherheit auf Unternehmensseite erreichen lassen. Den Beitrag von Dr. Andreas Schöberle dazu lesen Sie ab S. 20.

An dieser Stelle möchte ich mich im Namen des gesamten AuA-Teams bei unserer (nun ehemaligen) Kollegin Sabrina Foth bedanken. Ihre insgesamt 18 Jahre bei der HUSS-MEDIEN GmbH hat sie seit 2019 in der Redaktion der AuA verbracht (und gehörte damit ganz eindeutig zu den o. g. 40 %). Alles Gute, Sabrina! Auf lachende und weinende Augen und Türen, die sich an einem Ort schließen und an einem anderem öffnen, verzichte ich hier. Nichtsdestotrotz freuen wir uns auf die Zusammenarbeit mit Bianca Ierullo, die nun Teil unseres Teams wird. Willkommen, Bianca!

Anne Politz, Redakteurin

## PUBLIZISTISCHER BEIRAT

**Prof. Dr. Frank Maschmann**, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Leiter Personalmanagement, Grundsatz, Vergütung und Arbeitsrecht, Talanx Versicherungen, Hannover | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

**huss**

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | [www.leserservice.hussmedien.de](http://www.leserservice.hussmedien.de) | [www.arbeit-und-arbeitsrecht.de](http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de)

Alternative zur Abmahnung und Kündigung

# Der Aufhebungsvertrag

In der Arbeitswelt gibt es verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Neben der klassischen Kündigung und der Abmahnung als Vorstufe dazu, stellt der Aufhebungsvertrag eine oft genutzte Alternative dar. Im Gegensatz zur Kündigung, die einseitig durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer erfolgt, handelt es sich beim Aufhebungsvertrag um eine einvernehmliche Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese einvernehmliche Beendigung hat sowohl Vor- als auch Nachteile, die im Folgenden genauer beleuchtet werden. Auch gehen wir auf den Inhalt eines Aufhebungsvertrags ein.



## VORTEILE AUS SICHT DES ARBEITGEBERS

### **Schnelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Ein Aufhebungsvertrag ermöglicht es, das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden, ohne auf die Einhaltung von Kündigungsfristen oder Abmahnungen angewiesen zu sein.

**Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten:** Durch die einvernehmliche Lösung wird das Risiko von Kündigungsschutzklagen minimiert, was die Kosten und den Aufwand für langwierige gerichtliche Auseinandersetzungen reduziert.

**Kein Betriebsrat:** Im Gegensatz zu einer Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht anhören (§ 102 BetrVG), was den Prozess vereinfacht und beschleunigt.

**Keine Abmahnungen erforderlich:** Die Rechtsprechung fordert bei der verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich eine vorherige einschlägige Abmahnung. Arbeitgeber schrecken aber in der Praxis oft davor zurück, Arbeitnehmer abzumahnern, da dadurch die zwischenmenschliche Beziehung regelmäßig gestört wird. Durch den Aufhebungsvertrag können somit Arbeitsverhältnisse „störungsfrei“ ohne Abmahnungen beendet werden.

**Wahrung des Betriebsfriedens:** Einvernehmliche Trennungen sind oft weniger konfliktbehaftet und können die Stimmung im Betrieb positiv beeinflussen.

**Gestaltungsspielraum:** Arbeitgeber können die Konditionen (z. B. Höhe der Abfindung, Resturlaub, Freistellung) individuell aushandeln und an die jeweilige Situation anpassen.

## NACHTEILE AUS SICHT DES ARBEITGEBERS

**Abfindungszahlung:** Abfindungen werden üblicherweise von den Arbeitnehmern verlangt und müssen ausgehandelt werden. Die Abfindungszahlung kann je nach Einzelfall relativ hoch ausfallen.

**Kein endgültiger Rechtsfrieden:** Auch nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags kann es in Einzelfällen zu Anfechtungen kommen, z. B. wegen Irrtums, Drohung oder arglistiger Täuschung, was zu Unsicherheiten führen kann. Sollte der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag später erfolgreich anfechten (etwa wegen fehlerhafter Beratung), könnte der Arbeitgeber dennoch mit einer Klage konfrontiert werden.

## VORTEILE AUS SICHT DES ARBEITNEHMERS

**Finanzielle Absicherung durch Abfindung:** Wenn Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, sind sie finanziell für die Übergangszeit abgesichert.

**Flexible Gestaltung:** Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der Verhandlungen individuelle Konditionen aushandeln, wie z. B. Freistellung, Resturlaub oder ein gutes Arbeitszeugnis.

**Vermeidung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen:** Durch den Aufhebungsvertrag wird der Arbeitnehmer i. d. R. von der Notwendigkeit befreit, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, was stress- und kostenintensiv sein kann.

**Positive Trennungsumgebung:** Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann zu einem weniger konfliktreichen Abschied führen und den Ruf des Arbeitnehmers schützen.

## NACHTEILE AUS SICHT DES ARBEITNEHMERS

**Verlust des Kündigungsschutzes:** Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags verzichtet der Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Kündigungsschutz und die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage zu erheben.

**Sperrzeit beim Arbeitslosengeld:** Da der Aufhebungsvertrag als einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt, kann die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen verhängen.

**Möglicher Verzicht auf Sozialplanansprüche:** Bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von Restrukturierungen können Arbeitnehmer Sozialplanansprüche verlieren, die höher als die Abfindung im Aufhebungsvertrag ausfallen könnten.

## DIE ROLLE DER ABFINDUNG

Die Abfindung spielt eine zentrale Rolle im Aufhebungsvertrag. Diese wird als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt und soll dem Arbeitnehmer eine finanzielle Überbrückung bis zur nächsten Anstellung bieten. Es gibt keine gesetzliche Pflicht zur Vereinbarung einer Abfindung im Aufhebungsvertrag. Eine Alternative hierzu ist die Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung.

Für die Abfindung hat sich aber eine Art „Standardberechnung“ etabliert, die sich an den Regelungen des § 1a KSchG orientiert. Hiernach werden grundsätzlich 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr als Abfindung gezahlt.

Allerdings ist es sinnvoller, sich die Umstände des Einzelfalles vor Augen zu führen und eine individuelle Abfindungssumme auszuhandeln:

- Die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers beeinflusst die Höhe der Abfindung und die Dringlichkeit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein finanziell stabiler Arbeitgeber ist möglicherweise bereit, eine höhere Abfindung zu zahlen, um das Arbeitsverhältnis schnell zu beenden.
- Wie stark das Interesse des Arbeitgebers an einer schnellen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeprägt ist, kann die Verhandlungsdynamik beeinflussen.
- Ist es wahrscheinlich, dass der Arbeitnehmer sofort eine neue Anstellung findet? Dies hängt von verschiedenen Faktoren wie Alter, Qualifikation und der aktuellen Arbeitsmarktlage ab. Ein Arbeitnehmer, der schwer vermittelbar ist, könnte eine höhere Abfindung benötigen, um den Verlust des Arbeitsplatzes auszugleichen.
- Kann der Arbeitnehmer sich erfolgreich „zurückklagen“? Der Grad des Kündigungsschutzes beeinflusst ebenfalls die Verhandlungssituation.

Gerichte berücksichtigen bei der Festlegung der Abfindung ebenfalls verschiedene Faktoren, darunter die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die soziale Situation des Arbeitnehmers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Auch die Erfolgsaussichten einer potenziellen Kündigungsschutzklage spielen eine Rolle. Bei einigen Arbeitsgerichten bestehen auch regionale Praxen hinsichtlich üblicher Berechnungsmethoden. Oft spielen in der Praxis Arbeitgeber mit dem Gedanken, bestimmte Vergütungsbestandteile wegfällen zu lassen und als Ersatz gleichzeitig die Abfindung zu erhöhen. Hier von ist generell abzuraten, da hierdurch Sozialabgaben strafbar vorenthalten bzw. Steuern hinterzogen werden.

## KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT

Das kollektive Arbeitsrecht spielt beim Aufhebungsvertrag keine Rolle. Bei ordentlichen Kündigungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat gem. § 102 BetrVG anzuhören. Diese Anhörungspflicht entfällt jedoch bei Aufhebungsverträgen, da sie eine einvernehmliche Lösung darstellen. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat nicht in die Entscheidung einbezogen werden muss und keine Mitbestimmungsrechte hat.

Dies kann auf der einen Seite aus Sicht der Arbeitnehmer nachteilig sein, da der Betriebsrat ihnen gegenüber eine schützende Funktion hat und seine Nichtbeteiligung die kollektiven Schutzmechanismen unterläuft. Auf der anderen Seite ermöglicht es dem Arbeitgeber eine schnellere und weniger formalisierte Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## WANN IST EIN AUFHEBUNGSVERTRAG BESONDERS SINNVOLL?

Ein Aufhebungsvertrag kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber langjährige Arbeitnehmer entlassen möchte, auf die das KSchG anzuwenden ist. In diesen Fällen ist eine ordentliche Kündigung oft schwierig, da ein betriebs-, personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund vorliegen muss. Ein Aufhebungsvertrag mit einer angemessenen Abfindung bietet hier eine Möglichkeit, sich von Arbeitnehmern zu trennen,

ohne das Risiko einer Kündigungsschutzklage einzugehen. Die Abfindung wird in solchen Fällen oft als Anreiz angeboten, damit der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Klage verzichtet.

## INHALT UND FORMALE KRITERIEN

Der Aufhebungsvertrag bedarf zwingend der Schriftform, um wirksam zu sein (§ 623 BGB). Die Schriftform bedeutet, dass der Vertrag schriftlich niedergelegt und von beiden Parteien eigenhändig unterzeichnet sein muss. Es gibt eine Ausnahme: Wenn mehrere identische Ausfertigungen erstellt werden, reicht die Unterschrift jeder Partei auf dem für den jeweils anderen Teil bestimmten Exemplar.

Daneben bestehen weitere Regelungen. Die wichtigsten haben wir zusammengefasst:

### 1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Aufhebungsvertrag sollte das genaue Datum festlegen, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Dies schafft Klarheit und verhindert Missverständnisse.

Der Vertrag muss ausdrücklich festhalten, dass die Beendigung einvernehmlich erfolgt, um Missverständnisse zu vermeiden.

### 2. Abfindungszahlung

Die Abfindungssumme sollte klar definiert werden.

Es sollte festgelegt werden, wann und wie die Abfindung gezahlt wird (z. B. einmalig nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder in Raten).

### 3. Freistellung von der Arbeitsleistung

Oft wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Beendigungsdatum freigestellt. Diese Klausel sollte klarstellen, ob die Freistellung widerruflich oder unwiderruflich ist und ob der Resturlaub und/oder Überstunden angerechnet werden.

Achtung: Nur wenn der Arbeitnehmer unwiderruflich freigestellt, d. h. dauerhaft von der Erbringung seiner Arbeitsleistung entbunden wird, kann der Resturlaub in der Regel angerechnet werden.

### 4. Vergütungsfortzahlung

Es muss geregelt sein, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin seine Vergütung erhält. Diese Regelung ist besonders wichtig bei einer Freistellung von der Arbeitspflicht.

Der Vertrag sollte festlegen, ob der Arbeitnehmer noch Anspruch auf Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Boni, hat und wie mit etwaigen offenen Überstunden oder Prämien umgegangen wird.

### 5. Verzicht auf Klagen

Eine wichtige Klausel ist der Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Dies gibt dem Arbeitgeber Rechtsfrieden.

Dies kann bspw. im Rahmen einer sog. Generalquittung vereinbart werden, die regelt, dass mit Abschluss des Aufhebungsvertrags sämtliche gegenseitigen Ansprüche abgegolten sind.

### 6. Sozialversicherungsrechtliche Hinweise

Der Arbeitnehmer sollte darauf hingewiesen werden, dass eine Sperrzeit für das Arbeitslosengeld eintreten kann. Ein Hinweis auf die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit ist ebenfalls wichtig. Ohne diese Hinweise drohen Schadensersatzansprüche bzw. Anfechtungen.

### 7. Weitere wichtige Klauseln

Eine weitere wichtige Klausel ist die Vertraulichkeitsklausel, die beide Parteien verpflichtet, den Inhalt des Aufhebungsvertrags sowie die Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraulich zu behandeln. Auch sollte geregelt werden, bis wann das Firmeneigentum herauszugeben ist. Der Arbeitnehmer sollte alle vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Gegenstände und Unterlagen, wie Laptops, Mobiltelefone, Schlüssel oder Geschäftsunterlagen, spätestens am letzten Arbeitstag oder mit Beginn der Freistellung zurückgeben.

Die Zeugnisregelung im Aufhebungsvertrag ist ebenfalls von großer Bedeutung. Sie sichert dem Arbeitnehmer das Recht auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu, das neben einer Beschreibung der Aufgaben auch eine Bewertung der Leistung und des Verhaltens beinhaltet. So können spätere Zeugnisstreitigkeiten vermieden werden.

Schließlich kann ein Aufhebungsvertrag auch ein Wettbewerbsverbot beinhalten. Diese Klausel untersagt es dem Arbeitnehmer, für eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in direkte Konkurrenz zum bisherigen Arbeitgeber zu treten. Das Wettbewerbsverbot schützt die Geschäftsinteressen des Arbeitgebers, indem es verhindert, dass der ehemalige Mitarbeiter mit seinem Wissen und seinen Kontakten direkt für ein Wettbewerbsunternehmen tätig wird oder ein eigenes, konkurrierendes Geschäft eröffnet. Der Arbeitgeber schuldet dann allerdings eine Karenzentschädigung.

## WORAUF SOLLTEN ARBEITGEBER BESONDERS ACHTEN?

Der Arbeitnehmer sollte eine ausreichende Bedenkzeit erhalten, um den Vertrag zu prüfen. Das BAG hat allerdings in einer neueren Entscheidung eine Anfechtung wegen mangelnder Bedenkzeit abgelehnt. In der Praxis werden Aufhebungsverträge nicht „auf der Stelle“ von Arbeitnehmern unterschrieben, sodass ein solches Vorgehen meistens nicht erfolgsversprechend ist.

Der häufigste Anfechtungsgrund für einen Aufhebungsvertrag ist die vermeintliche Drohung seitens des Arbeitgebers. Ein typisches Szenario ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilt, dass er eine fristlose Kündigung aussprechen werde, falls dieser den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet. Oft wird der Arbeitnehmer dabei unter Zeitdruck gesetzt und hat nicht genügend Zeit, den Vertrag sorgfältig zu prüfen oder rechtlichen Rat einzuholen. In vielen Fällen ist die angedrohte fristlose Kündigung nicht haltbar, was die Drohung als widerrechtlich erscheinen lässt. Entscheidend ist hier nicht die rechtliche Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung, sondern nur, ob ein „vernünftiger“ Arbeitgeber eine fristlose Kündigung bei dem Sachverhalt in Betracht ziehen würde.

Ein weiterer häufiger Fall ist, dass Arbeitgeber mit der Ausstellung eines negativen Arbeitszeugnisses drohen oder disziplinarische Maßnahmen in Aussicht stellen, falls der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet. Solche Drohungen können ebenfalls als widerrechtlich gelten, wenn sie allein dem Zweck dienen, den Arbeitnehmer zum Vertragsschluss zu bewegen und keine objektiven Gründe dafür bestehen.

Neben der Drohung spielt auch die Täuschung eine wichtige Rolle als Anfechtungsgrund, wenngleich sie seltener vorkommt als Drohungen. Täuschung kann dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wichtige Informationen vorenthält oder bewusst falsche Angaben macht, um den Arbeitnehmer zum Abschluss des Aufhebungsvertrags zu bewegen.

Ein weiterer Fall ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die rechtlichen Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags täuscht, etwa indem er unzutreffend behauptet, dass keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld verhängt wird.

Arbeitgeber sollten daher sorgsam darauf achten, dass die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in einem fairen und offenen Dialog erfolgt und der Arbeitnehmer ausreichend Zeit und Möglichkeit zur rechtlichen Beratung hat, um spätere Anfechtungen zu vermeiden.

Wenn ein Aufhebungsvertrag wegen Täuschung oder Drohung erfolgreich angefochten wird, gilt der Vertrag als von Anfang an unwirksam. Das Arbeitsverhältnis wird so behandelt, als wäre der Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen worden, und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder, falls dies nicht mehr möglich ist, auf Schadensersatz.

### BESONDERHEITEN BEI LEITENDEN ANGESTELLTEN

Leitende Angestellte unterfallen zwar dem KSchG. Der Arbeitgeber kann im Falle eines Kündigungsschutzprozesses aber jederzeit ohne Angabe von Gründen beantragen, dass das Gericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung auflöst (§ 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Leitende Angestellte können sich dann nicht „zurückklagen“.

Achtung: Viele Arbeitnehmer denken, sie seien leitende Angestellte, sind es in Wirklichkeit jedoch nicht. Das können auch Arbeitgeber denken. Dieser Status sollte daher genau geprüft werden.

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die in ihrem Verantwortungsbereich unternehmerische Aufgaben mit großer Entscheidungsfreiheit wahrnehmen. Damit vertreten leitende Angestellte typischerweise gegenüber anderen Arbeitnehmern die Arbeitgeberposition, indem sie über Einstellungen und/oder Entlassungen entscheiden oder Entscheidungen treffen, die von ähnlich großer Tragweite für andere Arbeitnehmer sind. Leitende Angestellte sind z. B. Betriebsleiter i. S. v. § 4 der Verordnung über den Betrieb von Kraftfahrunternehmen im Personenverkehr (BO-Kraft) oder auch die Leiter größerer Personalabteilungen.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung sind daher erhöhte Abfindungen aus der Sicht des Arbeitgebers nicht angezeigt.

GmbH-Geschäftsführer sind in vielen Fällen keine leitenden Angestellten, weil sie keine Arbeitnehmer sind. Sie genießen keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG. Der Geschäftsführer ist Arbeitnehmer, wenn er von der GmbH „persönlich abhängig“ ist. Dies trifft dann zu, wenn der Geschäftsführer in die Betriebsabläufe der GmbH eingegliedert und insbesondere weisungsabhängig ist. GmbH-Geschäftsführer führen die Geschäfte i. d. R. weisungsunabhängig und sind demnach keine Arbeitnehmer. Mangels Kündigungsschutz sind daher Abfindungen aus Unternehmenssicht hier regelmäßig nicht angebracht.

In einem Aufhebungsvertrag, der das Vertragsverhältnis mit einem Geschäftsführer beendet, sind insbesondere Entlastungsklauseln zu berücksichtigen. Die Entlastungsklausel ist eine wichtige Regelung: Sie betrifft die Haftung des Geschäftsführers für seine Tätigkeit während seiner Amtszeit.

Sie sieht vor, dass der Geschäftsführer von Ansprüchen und Haftungen freigestellt wird, die auf seine Tätigkeit während der Amtszeit zurückzuführen sind, es sei denn, es liegt eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung vor. Dies bedeutet, dass der Geschäftsführer nach Beendigung seines Dienstverhältnisses nicht für Handlungen oder Unterlassungen haftet, die er während seiner Amtszeit vorgenommen hat, sofern kein vorsätzliches Fehlverhalten vorliegt.

### BESTEHEN UNTERSCHIEDE ZUM ABWICKLUNGSVERTRAG?

Ein Abwicklungsvertrag unterscheidet sich vom Aufhebungsvertrag dadurch, dass er erst nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung abgeschlossen wird. Während ein Aufhebungsvertrag die Kündigung vermeidet, regelt der Abwicklungsvertrag die Modalitäten nach einer Kündigung. Die Kündigung wird hier vertraglich bestätigt. Hierbei werden häufig die Abfindungshöhe sowie die Bedingungen für das Ausscheiden aus dem Unternehmen vereinbart.

### ZUSAMMENFASSUNG

Ein Aufhebungsvertrag stellt eine flexible und einvernehmliche Möglichkeit dar, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Er bietet Vorteile wie die schnelle und einvernehmliche Trennung und die Möglichkeit einer Abfindung. Er kann insbesondere bei Arbeitnehmern, die unter das KSchG fallen, eine sinnvolle Alternative zur Kündigung sein. Nachteile für den Arbeitnehmer sind das Risiko einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld und der Verzicht auf den Kündigungsschutz. Im Gegensatz zum Aufhebungsvertrag, der vor einer Kündigung abgeschlossen wird, regelt der Abwicklungsvertrag die Modalitäten nach einer Kündigung.

Allgemeine Checklisten und Vertragsmuster garantieren nicht, dass ein ausgehandelter Aufhebungsvertrag alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt. Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden, sollte vor Abschluss des Vertrags die Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht erfolgen. ■



**Benjamin Onnis**

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei FPS Berlin



**Meltem Kaya-Simsek**

Rechtsanwältin und Associate im Dezernat Arbeitsrecht bei FPS Berlin

Die Autoren beraten und vertreten nationale und internationale Unternehmen in allen Angelegenheiten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und den arbeitsrechtlichen Schnittstellen zum Ausländerrecht.