

**DENTONS**

# **Einvernehmliche Trennungen – Wissenswertes zum Aufhebungsvertrag**

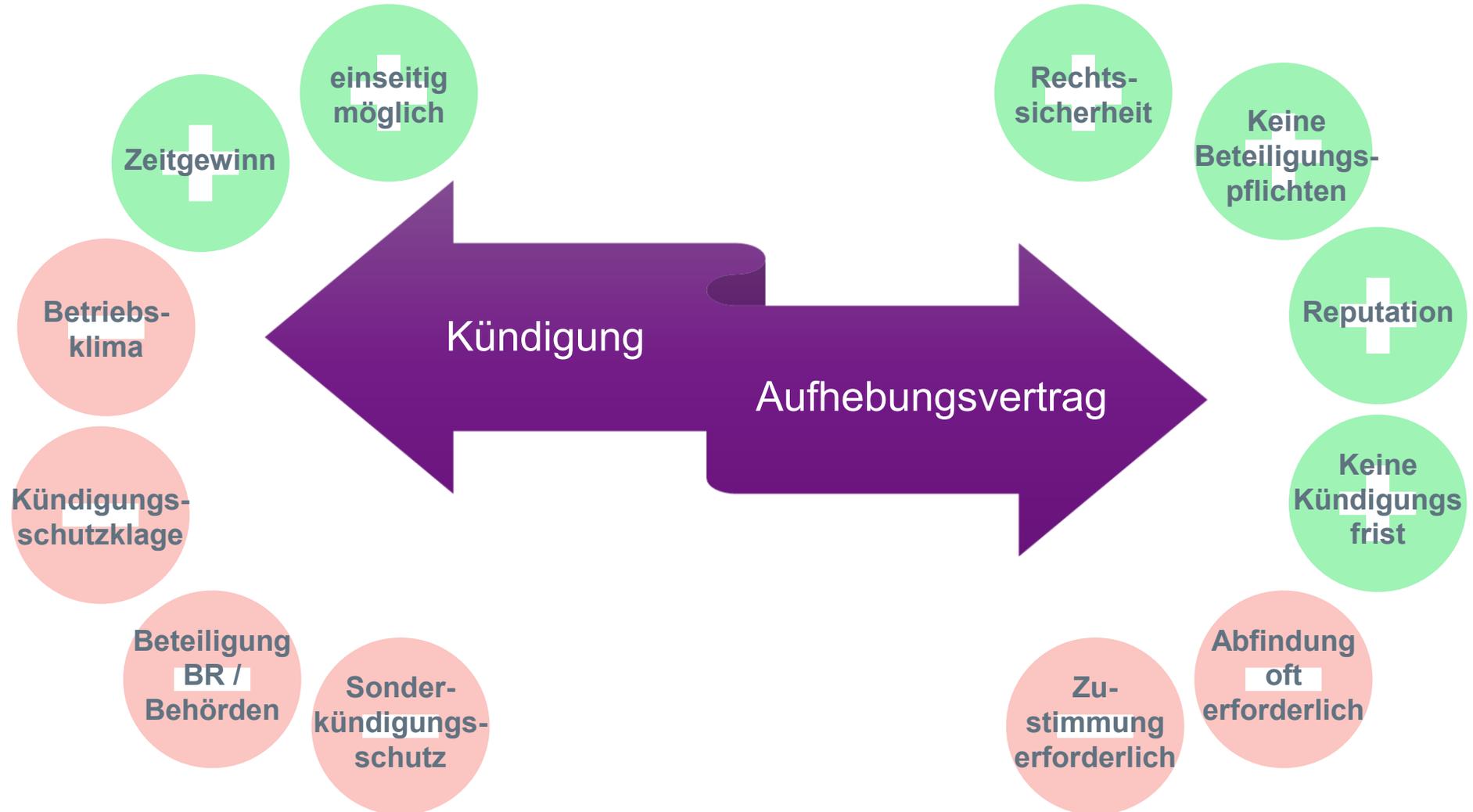
Lunch & Learn

**19. März 2025**

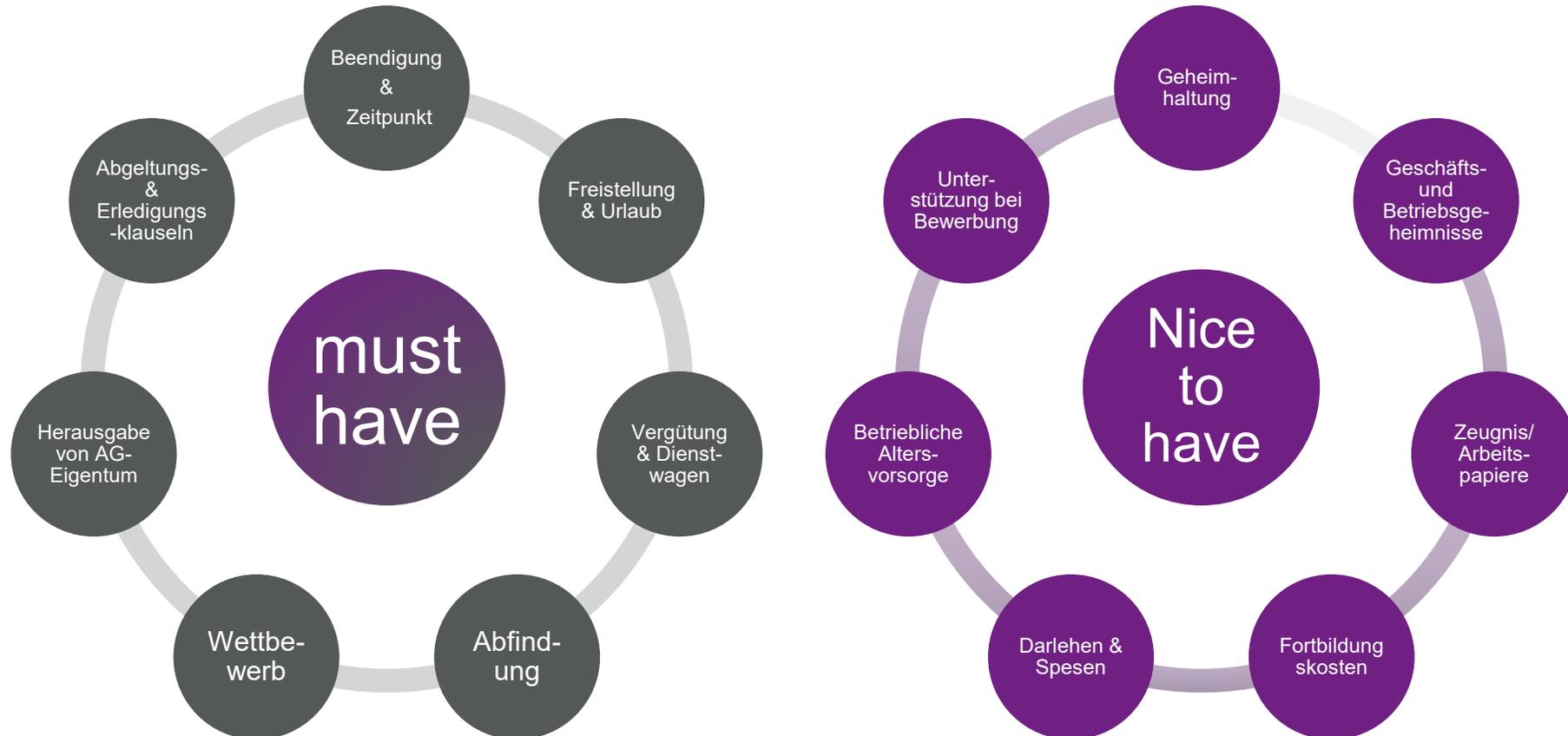
**Frank Lenzen**  
**Rechtsanwalt | Partner**  
**Frankfurt**

Grow | Protect | Operate | Finance

# Pro und Contra



# Das Wichtigste zum Aufhebungsvertrag



# Aufhebungsverträge und AGB



Fast jeder Aufhebungsvertrag / jede Klausel im Aufhebungsvertrag ist eine AGB



Arbeitnehmer = Verbraucher → BAG 19.8.2015 –  
5 AZR 500/14



Beachte Besonderheiten des Arbeitsrechts, § 310 Abs. 4 BGB



Gesetzliche Rechtsfolge

Keine geltungserhaltende  
Reduktion

Unwirksamkeit nur zugunsten des  
Arbeitnehmers soweit nicht  
Klausel aus Gründen außerhalb  
AGB-Kontrolle unwirksam ist

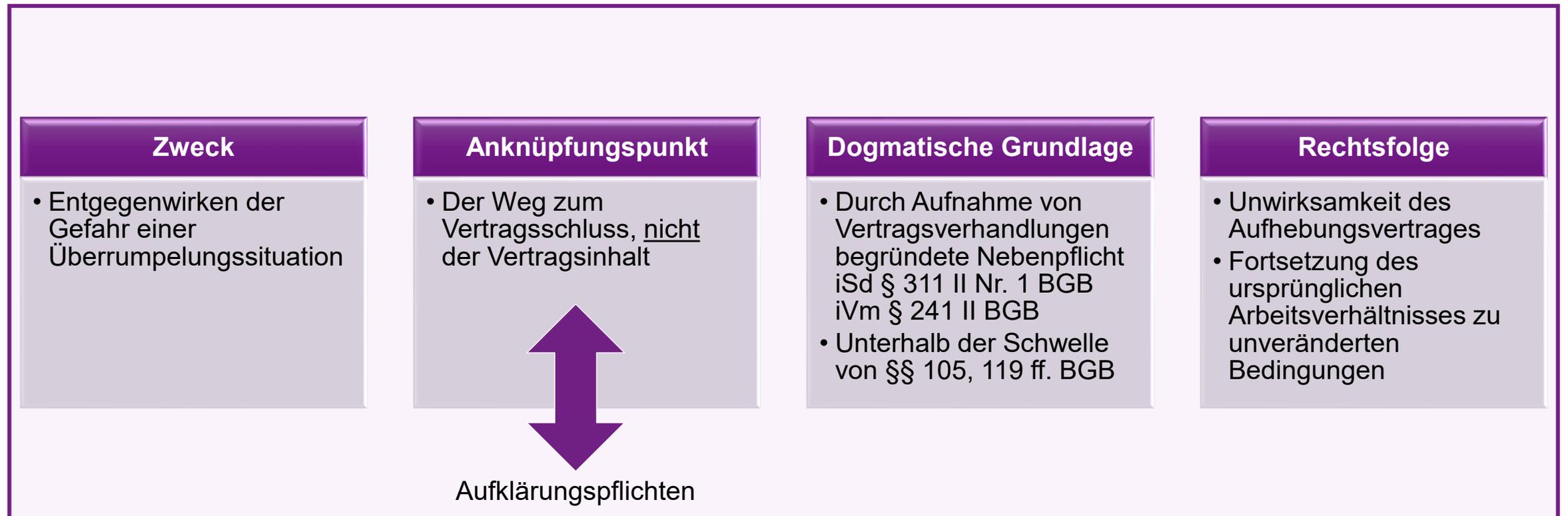
Blue pencil test – Fortbestand  
des übrigen Vertrages nur bei  
eigenständiger Funktionsfähigkeit

Keine Modifikation durch  
salvatorische Klauseln (§§ 307  
Abs. 1 S. 2, 306 BGB)

# Das Gebot fairen Verhandeln

BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18

Ausgangspunkt



# Das Gebot des fairen Verhandeln

LAG MV 19.5.2020 – 5 Sa 173/19 – NZA-RR, 2020, 520

Druckaufbau: „so geht es an der Schule nicht“

- Keine pädagogische Ausbildung → besondere Herausforderung für den Kläger → Schulleiterin wusste das
- Probezeit wurde vereinbart, obwohl der Beklagten die Vorbeschäftigung bekannt war

→ Kläger durfte davon ausgehen, noch in der Probezeit (Wartezeit) und damit ohne weitere Begründung kündbar zu sein

Drucksituation vom Schulamt ausgenutzt:

- Kläger war bei Gespräch arbeitsunfähig
- Gespräch dauerte nur 12 Minuten
- Nach Angaben des Justiziars war Kläger „völlig verzweifelt“ und „mit seinen Nerven am Ende“

Wegen der Kürze des Gesprächs hatte der Kläger keine Zeit sich zu beruhigen. Er konnte keinen klaren Gedanken fassen. Ursachen der Verzweiflung wurden nicht besprochen. Keine alternativen Einsatzmöglichkeiten / anderweitige Hilfestellungen.

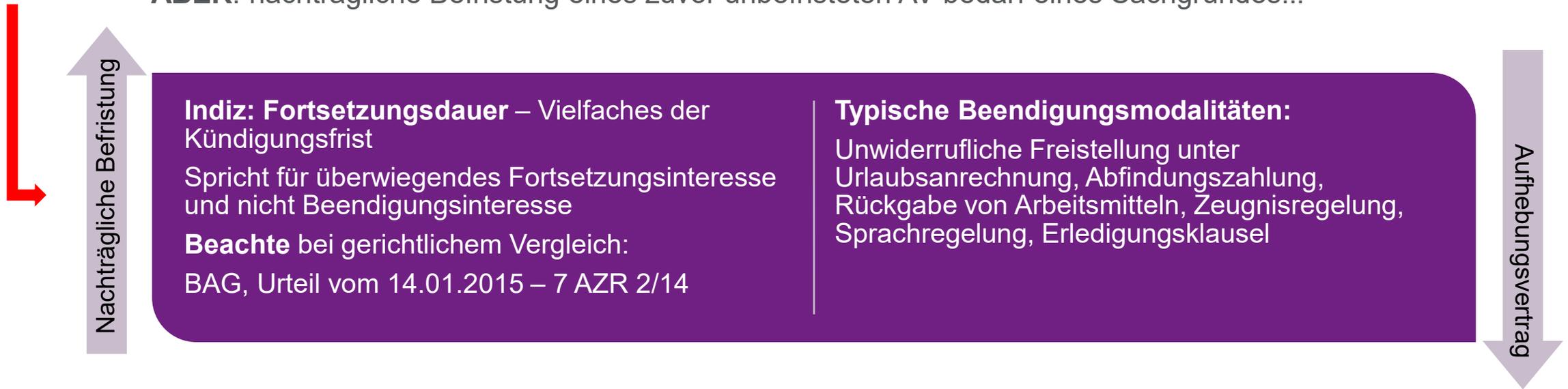
Kläger war erkennbar nicht in der Lage, seine Interessen wahrzunehmen und eine freie und überlegte Entscheidung zu treffen.

# Aufhebungsvertrag vs. nachträgliche Befristung

Verhandlungen über Wirksamkeit einer Kündigung führen oft zu einer Beendigung nach Ablauf der Kündigungsfrist unter entsprechender Reduzierung der Abfindung, damit AN sich aus bestehendem AV bewerben kann

Vereinbarung kann zu nachträglicher Befristung führen,

**ABER:** nachträgliche Befristung eines zuvor unbefristeten AV bedarf eines Sachgrundes!!!



Gesamtabwägung



Aber: Wenn Beendigungsmodalitäten deutlich überwiegen, ist ein Überschreiten der Kündigungsfrist unschädlich

# Gerichtlicher Vergleich als Befristungsgrund – BAG Urteil vom 15.02.2012, 7 AZR 734/10)



völlig praxisferne Rspr., da die Mitwirkung des Gerichts bei beiden Varianten des Vergleichsabschlusses gleichwertig  
Erneut bestätigt durch **BAG, Urteil vom 14.01.2015 – 7 AZR 2/14,**

**ABER** untere Instanzen teilweise abweichend



# Sonderfälle: Langzeiterkrankung und Kurzarbeit

## Langzeiterkrankung

Gebot des fairen Verhandeln beachten.

Mitwirkungsobliegenheit ggf. auch während der Arbeitsunfähigkeit.

Unklarheit über den Verfall von Alturlaub nach 15 Monaten.

## Kurzarbeit

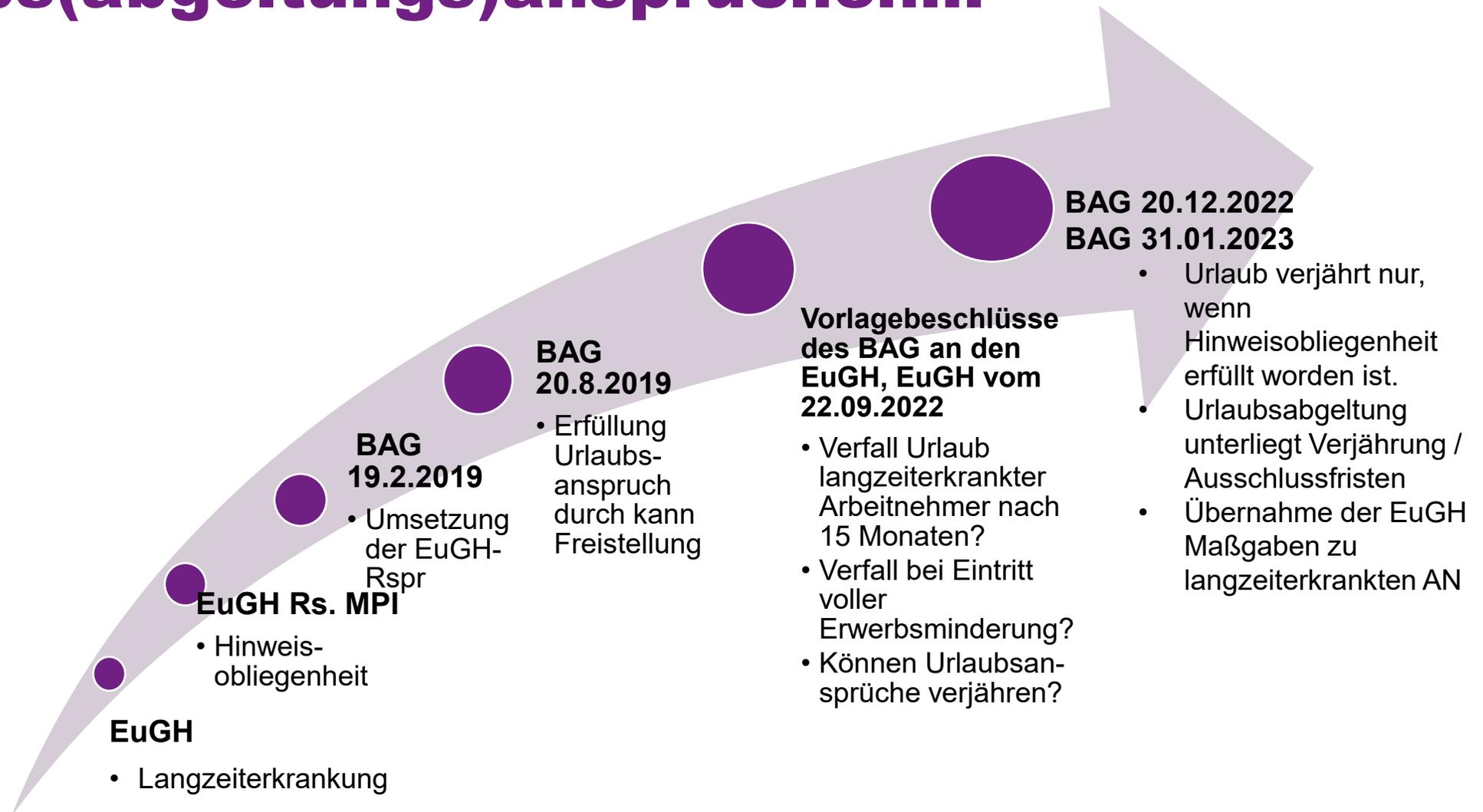
Rechtlich nicht ausgeschlossen.

Beschränkungen aus Betriebsvereinbarung?



Mit Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages **entfällt** der **Anspruch auf Kurzarbeitergeld!**

# Die Sache mit den Urlaubs(abgeltungs)ansprüchen...



# Anrechnung – Freizeitausgleich bei unwiderruflicher Freistellung?

„Der Arbeitgeber stellt die Arbeitnehmerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung bis einschließlich [...] unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Arbeitnehmerin werden mit der Freistellung in Natura gewährt.“



Freizeitausgleichsanspruch wurde nicht erfüllt!

Der Arbeitnehmer muss die Anrechnung des Freizeitausgleichsanspruchs erkennen können!



Freistellung muss **deutlich** machen, dass dies unter Anrechnung des Freizeitausgleichsanspruchs geschehen soll.

# Anrechnung – Zwischenverdienst bei unwiderruflicher Freistellung?

*„Die Arbeitgeberin rechnet das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung auf Basis eines Bruttomonatsgehalts iHv [...] ordnungsgemäß ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag, vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche, an die Arbeitnehmerin aus.“*

Klausel begründet keine eigenständige Zahlungspflicht!



Zwischenverdienst ist anzurechnen!

*„Soll eine Anrechnung erfolgen, müssen die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren. Fehlt eine ausdrückliche Abrede, ist durch Auslegung der Vereinbarung zu ermitteln, ob dies konkludent erfolgt ist. Hierauf kann eine sog. Sprinterklausel mit vorzeitigem Sonderkündigungsrecht hindeuten.“*



Die Entscheidung zeigt, dass bei einer unwiderruflichen Freistellung in einem Aufhebungsvertrag die Frage der Anrechnung von anderweitig erzielter Vergütung geregelt werden muss, um Streitigkeiten zu vermeiden.



Die Anrechenbarkeit von Zwischenverdienst und das Fortbestehen der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten sollten **klargestellt** werden.

# Erledigungsklauseln – Richtig formuliert!

*„Die Parteien sind sich einig, dass mit dieser Vereinbarung alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind. Von dieser Ausgleichsklausel nicht erfasst sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf*

- betriebliche Altersversorgung*
- [...]*

*Und des Arbeitgebers auf*

- Zahlung von [...]*

*Im Übrigen sind alle Ansprüche - gleichgültig ob bekannt oder unbekannt und aus welchen Rechtsgründen - abgegolten.“*



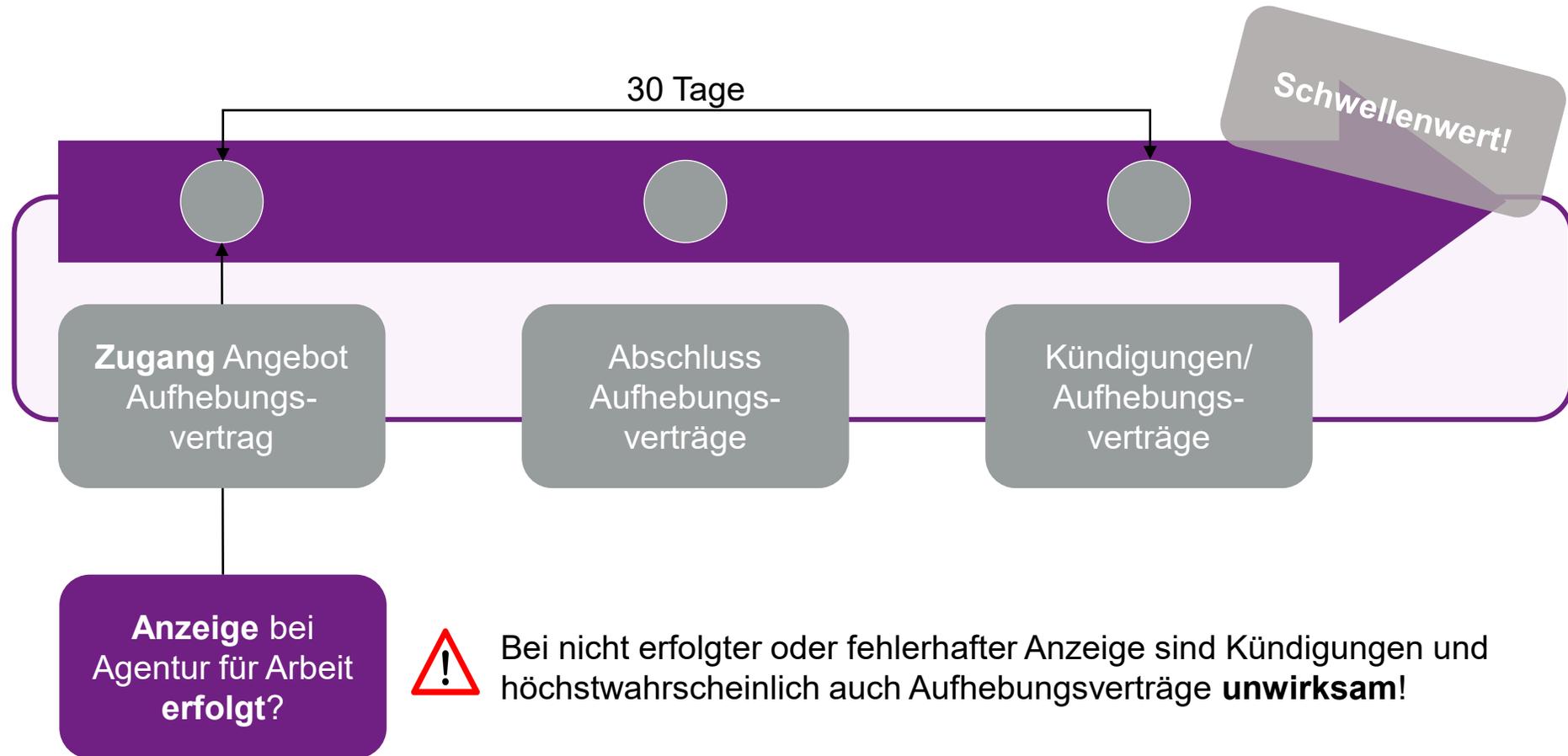
## **Unverzichtbare Arbeitnehmerschutzrechte:**

- Mindestlohn
- Entgeltfortzahlung
- Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch (gesetzlicher Mindesturlaub)



Abschluss eines Tatsachenvergleichs!

# Massenentlassung durch Aufhebungsverträge?



# Voraussetzungen der Sperrzeit

## 1. Lösen des Beschäftigungsverhältnisses



Eigenkündigung  
Aufhebungsvertrag  
Abwicklungsvertrag  
Einvernehmliche Freistellung

Gerichtlicher Vergleich  
Auflösungsantrag  
Widerspruch gegen  
Betriebsübergang  
Unterlassen der Klageerhebung

## 2. Kausalität

## 3. Grobes Verschulden

- Vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat der AN, wenn er keine konkrete Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz hatte

## 4. Kein wichtiger Grund

- AN will sich durch Aufhebungsvertrag Abfindung bei drohender rechtmäßiger Kündigung sichern
- Nicht schädlich: Die Abfindung liegt nicht über dem Rahmen des § 1a KSchG, d.h. 0,5 Monatsgehälter je Jahr der Beschäftigung



# Sperrzeit

- Rechtsfolge des § 159 SGB III : Anspruch auf ALG ruht grds. 12 Wochen, d.h. der AN erhält keine Unterstützung des Arbeitsamtes (Beginn: Tag nach Beendigung des AV)
- Anspruchsdauer wird bei Regelsperrzeit um  $\frac{1}{4}$  gekürzt
- Keine Sperrzeit, wenn AG dem AN auch aus personenbedingten Gründen kündigen kann
- Beendigung aus verhaltensbedingten Gründen löst hingegen immer eine Sperrzeit aus
- Wegfall der Mindestgrenze → Abfindung von maximal bis zu 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Jahr des Arbeitsverhältnisses



## Achtung!

Grundsätze gelten nach der Durchführungsanweisung der BA nicht oberhalb einer Abfindung von 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

→ Bei solchen Abfindungen „ist die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Kündigung wie bisher zu prüfen“. Ein wichtiger Grund liegt nur dann vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt wäre.

# Arbeitslosengeld bei Freistellung?

BSG 30.8.2018 – B 11 AL 15/17R

## Unwiderrufliche Freistellung:

- Leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endet mit Beginn der Freistellungsphase
- Beitragsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endet mit dem letzten vergütungspflichtigen Monat

≠

=

BSG 12.9.2019 – B 11 AL 20/18R

## Widerrufliche Freistellung:

- Leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endet mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses
- Beitragsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endet mit dem letzten vergütungspflichtigen Monat

# Ihr Ansprechpartner



**Frank Lenzen**  
Partner  
+49 69 45 00 12 280  
frank.lenzen@dentons.com

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons und berät Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Er wird für seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung und seine schnellen Reaktionszeiten geschätzt; einer der Schwerpunkte seiner Tätigkeit ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Schnittstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen. Frank Lenzen verfügt über umfassende Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen. Darüber hinaus unterstützt er Unternehmen bei allen obligatorischen Aufgaben in ihrer Rolle als Arbeitgeber und berät Mandanten zur Konzeption und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

Frank Lenzen berät Unternehmen unterschiedlichster Branchen bei allen Fragen des Arbeitsrechts, einschließlich Kündigungs- und Datenschutzrecht, der Arbeitsvertragsgestaltung, zu Vergütungsmodellen sowie Stock Options. Daneben vertritt er Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2025 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)