



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Aufhebungsvertrag Anwalt München

Was beim Aufhebungsvertrag zu beachten ist

Ihr Anwalt
Torsten Klose

Anfrage senden



Mitarbeitern wird oft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen **Aufhebungsvertrag mit Freistellung und Abfindung** angeboten. Bei einem solchen Vorgehen ist **für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen Vorsicht** geboten.

Wurde Ihnen ein **Aufhebungsvertrag zur kurzfristigen Unterzeichnung** vorgelegt? Sie kennen die Risiken nicht? Nehmen Sie **unverbindlich Kontakt** zu uns auf! Wir

beraten aus arbeitsrechtlicher Sicht und können dabei auf eine 15-jährige Erfahrung zurückgreifen.

Schnell Navigation | [Aufhebungsvertrag Anwalt München](#)

[Was beim Aufhebungsvertrag zu beachten ist](#)

[Warum einen Aufhebungsvertrag](#)

[Achtung Aufhebungsvertrag nicht gleich unterschreiben!](#)

[Sperrfrist bei Aufhebungsvertrag](#)

[Finanzielle Probleme durch Aufhebungsvertrag](#)

[Warum führt der Aufhebungsvertrag zur Sperrfrist?](#)

[Aufhebungsvertrag vom Anwalt prüfen lassen](#)

[Aufhebungsvertrag ohne Sperrfrist möglich](#)

[Aufhebungsvertrag mit Anwalt für Arbeitsrecht](#)

[Aufhebungsvertrag kurz vor der Rente](#)

[Regelungen für Arbeitgeber bei einem Aufhebungsvertrag](#)

[Schnelle Hilfe bei der Ausarbeitung des Aufhebungsvertrags](#)

[Aus meinem Blog](#)



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Warum einen Aufhebungsvertrag

Für den **Arbeitgeber ist der Aufhebungsvertrag oft eine einfache Möglichkeit ohne Risiken**. Das hängt mit den Problemen zusammen, die der Arbeitgeber hat, wenn Sie die Aufhebung nicht unterschreiben.

Dann müsste der Arbeitgeber – wenn er das Arbeitsverhältnis beendet will – eine Kündigung aussprechen. Eine Kündigung ist für den Arbeitgeber aber im Kündigungsschutzverfahren beim Arbeitsgericht häufig schwierig durchzusetzen, wenn ihr Arbeitsverhältnis im Betrieb länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Diese Risiken möchte der Arbeitgeber durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages „umschiffen“.

Aber warum sollten Sie es dem Arbeitgeber leicht machen und die Gefahren in eigener Sache erhöhen? In der aktuellen Zeit ist jeder Job wichtig.



Achtung Aufhebungsvertrag nicht gleich unterschreiben!

Wird ein Arbeitsverhältnis anders als durch eine Kündigung beendet, kann die Arbeitsaufgabe zu einer Sperrzeit von bis zu 6 Monaten beim Bezug von Arbeitslosengeld führen.

Sperrfrist bei Aufhebungsvertrag

Unter der Überschrift „Ruhe bei Sperrzeit“ nimmt § 159 SGB III die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld an: **„Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit.“** Die Agentur für Arbeit stellt den Eintritt einer Sperrfrist für die Dauer bis zu einem Viertel des Gesamtanspruchs fest. Für die Arbeitslosen, die das 58. Lebensjahr vollendet und damit einen Arbeitslosengeldanspruch von 24 Monaten haben, beträgt die Sperrfrist somit bis zu sechs Monate. Im Regelfall wird die Sperrfrist mindestens zwölf Wochen betragen.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Finanzielle Probleme durch Aufhebungsvertrag

Der **Aufhebungsvertrag führt also zu erheblichen finanziellen Problemen**. Auch weil in der Sperrzeit kein Krankengeld bezogen werden kann und die Krankenkassen die Versicherungsbeiträge von dem Versicherten selbst nachfordern. Unter Umständen ist die vereinbarte Abfindung schon vollständig verbraucht, bevor ein neuer Job gefunden wurde. **Verschenken Sie kein Geld.**

Warum führt der Aufhebungsvertrag zur Sperrfrist?

Weil eine Aufhebungsvereinbarung nur aktiv unterzeichnet werden kann; liegt immer ein **Mitwirken an der Arbeitslosigkeit** vor. Diese Mitwirkung führt zur Verhängung einer mindestens 12-wöchigen Sperrzeit. **Davon machen die Arbeitsagenturen regelmäßig Gebrauch**. Für den Mitarbeiter bringt der Aufhebungsvertrag also keine Vorteile. **Unter Umständen wäre sogar besser gewesen, sich vom Arbeitgeber kündigen zu lassen und schlicht nichts zu unternehmen**. In diesem Fall hätte der Verzicht auf eine **Kündigungsschutzklage** die Sperrzeit vermieden und vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an das Arbeitslosengeld gebracht.

Aufhebungsvertrag vom Anwalt prüfen lassen

Nicht allein wegen der drohenden Sperrzeit **sollten Sie prüfen, ob der Abschluss des vorgelegten Aufhebungsvertrages die richtige Entscheidung ist**. Es bestehen **wirtschaftliche Verpflichtungen, die Sie planmäßig erfüllen müssen?** Das Arbeitsverhältnis ist nicht nur von wirtschaftlicher, sondern auch von persönlicher Bedeutung. Aufgrund der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt müssen sie prüfen, ob und **wann Sie eine adäquate Anschlussbeschäftigung** finden können, so dass die Gefahr eines längerfristigen Bezuges von Arbeitslosengeld unbedingt vermieden wird.

Aufhebungsvertrag ohne Sperrfrist möglich

Sollte der Aufhebungsvertrag die richtige Entscheidung sein, gibt es Möglichkeiten eine Sperrzeit zu vermeiden. Zu § 159 SGB III existiert eine Geschäftsanweisung der Bundesagentur. Diese definiert, wann eine Aufhebungsvereinbarung nicht zu einer Sperrzeit führt. Hat der Arbeitnehmer nämlich einen "wichtigen Grund" für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, tritt keine Sperrzeit ein. Es ist also keinesfalls verpflichtend, dass eine Aufhebungsvereinbarung Nachteile bringt. Es ist nur dringend notwendig, die Hintergründe der Aufhebungsvereinbarung rechtlich zu durchleuchten und in den Vertrag aufzunehmen.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Kündigungsfrist beim Aufhebungsvertrag

Unbedingt zu beachten ist, dass bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Aufhebung die Kündigungsfristen** beachten werden. Erfolgt die Beendigung innerhalb eines Termins der kürzer ist als die Kündigungsfrist, wird ein Teil der Abfindung als Arbeitsverdienst bewertet, wodurch es **erneut zu finanziellen Einbußen kommt**.

Wahrscheinlich wäre es an dieser Stelle **günstiger gewesen, einen Anwalt zu beauftragen**. Der Anwalt erhebt die Kündigungsschutzklage, um die Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen und eine gerichtliche Vereinbarung über die Beendigung mit Abfindungszahlung schließen zu lassen. Die Kosten für einen Rechtsanwalt erscheinen häufig hoch, sind aber sicher geringer, als die späteren finanziellen Nachteile durch Sperrfristen.

Aufhebungsvertrag mit Anwalt für Arbeitsrecht

Mithilfe eines **erfahrenen Rechtsanwaltes lassen sich auch weitere Wege finden**, um eine **Sperre beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden**. So kann z.B. in einen Aufhebungsvertrag aufgenommen werden, dass selbst im Fall einer Sperrzeit der Arbeitnehmer finanziell vor Nachteilen geschützt ist, weil der Arbeitgeber entsprechende Beträge ausgleicht.

Aufhebungsvertrag kurz vor der Rente

Auch für langjährig Rentenversicherte, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, aber noch nicht direkt ihre Vollrente beziehen und zunächst in die Arbeitslosigkeit gehen, besteht oft die Frage, **wie sich die Aufhebungsvereinbarung auf die Rente auswirkt**.

Grundsätzlich zählen die **Zeiten der Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren vor dem Rentenbeginn nicht zu den 45 Jahren Wartezeit** für eine abschlagfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Nur bereits erworbene Wartezeiten gehen nicht mehr verloren.

Den **rentennahen Mandanten empfehle ich hierbei immer eine Prüfung der Rentenansprüche durch die Deutsche Rentenversicherung**. Eine konkrete Planung der Aufhebungsvereinbarung mit einem späteren Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung, dafür aber mit einer längeren Beschäftigungsdauer bringt häufig größere Vorteile.



TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Gerade wenn kein Weg am Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorbeiführt, sollte dieser inhaltlich auch alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abschließend regeln. Dazu gehört nicht nur der Beendigungstermin und eine Abfindung. Es müssen auch Regeln über den Resturlaub und Überstunden sowie das Arbeitszeugnis und die Freistellung getroffen werden.

Wir sind für Sie da:

Benötigen Sie einen Anwalt für Arbeitsrecht oder Verkehrsrecht? Schildern Sie uns Ihr Anliegen.

Wir helfen Ihnen auch kurzfristig.

089 30905160

klose@hk-recht.de





TORSTEN KLOSE

RECHTSANWALT UND
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Regelungen für Arbeitgeber bei einem Aufhebungsvertrag

Auch für **Arbeitgeber** empfiehlt es sich, **nicht überschnell einen Aufhebungsvertrag abzuschließen**, wenn nicht sämtliche Punkte - **inklusive Zeugnis, Urlaub etc.** - **eindeutig geregelt sind**. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Oktober 2012 geurteilt, dass **unklare Regelungen über ein Wettbewerbsverbot und die Anrechnung von anderweitigem Verdienst zu Lasten des Arbeitgebers** gehen. Im streitigen Fall hatte ein Mitarbeiter noch während der Freistellungsphase beim Wettbewerber des Arbeitgebers angeheuert.

Schnelle Hilfe bei der Ausarbeitung des Aufhebungsvertrags

Sie haben Fragen, wollen Ihre Ansprüche prüfen lassen oder benötigen Hilfe bei der Erarbeitung einer Vereinbarung oder wollen sich durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten lassen? **Rufen Sie mich an oder besuchen Sie mich in der [Kanzlei](#)**. Ich bewerte Ihre Chancen und Risiken.