

Aufhebungsvertrag vs. Kündigung aus Arbeitgebersicht

Personalentscheidungen gehören für Arbeitgeber:innen zum täglichen Geschäft. Nicht selten geht es dabei auch um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die häufigste Variante zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch die Arbeitgeberseite ist dabei die ordentliche Kündigung.

Bei einer Kündigung gilt es viele Dinge zu beachten. Besteht ein Kündigungsschutz, muss die Kündigung für ihre Wirksamkeit verschiedene Anforderungen erfüllen. Insbesondere muss es einen Kündigungsgrund geben, im Falle einer betriebsbedingten Kündigung muss eine ordnungsgemäße Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer:innen durchgeführt werden und eine Kündigung muss immer auch im Wege einer Interessenabwägung das angemessene Mittel sein. Hinzu kommt, dass bestimmte Kündigungsfristen eingehalten werden müssen. Dabei gilt: Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, umso länger werden die Kündigungsfristen. Bestehen Arbeitsverhältnisse sehr lang, kann es sein, dass die Kündigung aufgrund langer Kündigungsfristen nicht mehr das adäquate Mittel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Die entsprechenden Arbeitnehmer:innen werden de facto unkündbar.

Für Arbeitgeber:innen ist der Aufhebungsvertrag dann meist die planbarere und prozessärmere Lösung. Nicht zuletzt eröffnet ein Aufhebungsvertrag mehr Verhandlungsspielraum. Er hat den Vorteil, dass sich die Parteien über alle Konditionen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jenseits von etwaigen gesetzlichen Bestimmungen wie den Kündigungsfristen einigen können.

Durch die Einigkeit über die Beendigungskonditionen reduziert sich das mit der Kündigung verbundene Risiko einer Kündigungsschutzklage. Besteht ein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, werden Kündigungen meist mit einer solchen Klage angegriffen. Ziel der Arbeitnehmer:innen ist dabei gar nicht immer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Oftmals geht es darum, eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu erstreiten. Durch das Gerichtsverfahren können jedoch für beide Parteien höhere Kosten entstehen. Das gilt gerade für Arbeitgeber:innen, da sie neben einer Abfindung auch die Prozesskosten für den Abschluss eines Vergleichs selbst tragen müssen.

Auch haben Arbeitgeber:innen im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses ein erhöhtes Prozessrisiko. Das deutsche Arbeitsrecht ist tendenziell arbeitnehmerfreundlich. Gerade wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, müssen Arbeitgeber:innen darlegen und im Streitfall beweisen, dass die Kündigung wirksam ist. Das ist mit erheblichem Aufwand, Unsicherheiten und nicht selten mit langen gerichtlichen Auseinandersetzungen verbunden.

Ein Aufhebungsvertrag kann daher helfen, diese Risiken zu vermeiden, weil die Beendigung einvernehmlich erfolgt und gerade nicht einseitig durchgesetzt werden muss.

Insbesondere besteht bei einem Aufhebungsvertrag auch eine größere Flexibilität hinsichtlich der Konditionen der Beendigung. So müssen z.B. die starren Kündigungsfristen bei der Wahl des Beendigungszeitpunktes im Aufhebungsvertrag nicht eingehalten werden. Dieser Zeitpunkt kann frei gewählt werden. Das kann besonders dann wichtig sein, wenn eine schnelle Trennung gewünscht ist, etwa im Zuge von Umstrukturierungen, bei Führungswechseln oder wenn das Arbeitsverhältnis aus Sicht beider Parteien nicht mehr sinnvoll fortgesetzt werden kann. Ebenso kann sich im Rahmen des Aufhebungsvertrages direkt auf die Zahlung einer Abfindung geeinigt werden. Des Weiteren können etwa Fragen der Freistellung, der Urlaubsabgeltung, der Rückgabe von Arbeitsmitteln, des Zeugnisses, möglicher Bonusansprüche oder auch der Vertraulichkeit in einem Aufhebungsvertrag geregelt werden.

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, greift nach überwiegender Auffassung bei einem Aufhebungsvertrag im Vergleich zu einer Kündigung das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG grundsätzlich nicht, da es sich um eine privatautonome Vereinbarung handelt.

Zusammenfassend bietet der Aufhebungsvertrag Flexibilität, Rechtssicherheit und die Möglichkeit, individuelle Interessen zu berücksichtigen, während die Kündigung stärker gesetzlichen Restriktionen und Schutzmechanismen unterliegt. Dieser Gestaltungsspielraum im Rahmen eines Aufhebungsvertrages kann dazu beitragen, Konflikte zu entschärfen und die Trennung für beide Seiten wirtschaftlich und organisatorisch sinnvoll zu strukturieren.

Trotz der Vorteile, die ein Aufhebungsvertrag bietet, sollten sich insbesondere Arbeitnehmer:innen vor Unterzeichnung eines solchen Vertrages anwaltlich beraten und den etwaigen vorliegenden Aufhebungsvertrag prüfen lassen. Denn ist dieser Vertrag erst unterzeichnet, ist er für beide Parteien bindend und kann nur in Ausnahmefällen gerichtlich angegriffen werden.

Sie brauchen Unterstützung bei der Gestaltung eines Aufhebungsvertrages? Melden Sie sich gerne.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de