

Recht

# Aufhebungsverträge im Arbeitsrecht

vbw

Info Recht  
Stand: Mai 2026

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage [www.vbw-bayern.de/InfoRecht](http://www.vbw-bayern.de/InfoRecht).

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Arbeitsverhältnisse einvernehmlich und rechtssicher beenden

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden. Ein sorgfältig formulierter Aufhebungsvertrag schafft Klarheit für beide Seiten und ermöglicht eine schnelle, rechtssichere Trennung.

Unsere Broschüre gibt Ihnen den notwendigen Überblick über alle relevanten arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekte, die bei einer einvernehmlichen Beendigung zu beachten sind.

Bertram Brossardt  
18. Mai 2026



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Arbeitsrechtliche Aspekte</b>	<b>1</b>
1.1	Zulässigkeit des Aufhebungsvertrags	1
1.2	Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrags	1
1.2.1	Form	2
1.2.2	Zeitpunkt und Beendigung	3
1.2.3	Anlass des Ausscheidens	3
1.2.4	Bedingung	3
1.2.5	Inhaltskontrolle	4
1.2.6	Freistellung	5
1.2.7	Abfindung	6
1.2.8	Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverbot	6
1.2.9	Bestehende Forderungen	6
1.2.10	Verzicht auf Urlaubsansprüche	7
1.2.11	Daten	8
1.2.12	Widerrufsrecht	8
1.2.13	Anfechtung	9
1.2.14	Rücktritt	9
1.2.15	Nichtigkeit	9
1.3	Keine Mitwirkung Dritter erforderlich	10
<b>2</b>	<b>Sozialversicherungsrechtliche Aspekte</b>	<b>11</b>
2.1	Ruhen bei Sperrzeit	11
2.2	Ruhen bei Entlassungsentschädigung	12
<b>3</b>	<b>Steuerrechtliche Aspekte</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Aufklärungspflichten</b>	<b>15</b>
	Anhang	16
	Ansprechpartner/Impressum	17

# 1 Arbeitsrechtliche Aspekte

## Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen

Kommt es zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass eine Kündigung vorausgegangen ist, spricht man von einem klassischen Aufhebungsvertrag. Dieser ist abzugrenzen von einem reinen Abwicklungsvertrag, dem eine (Arbeitgeber-)Kündigung vorausgeht und der sich auf die Regelung der Folgen eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses beschränkt.

Der Aufhebungsvertrag bietet viele Vorteile. So kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung gesetzlicher, tariflicher oder einzelvertraglicher Kündigungsfristen beendet werden. Auch ist weder allgemeiner noch besonderer Kündigungsschutz zu beachten und der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden.

Für die Wirksamkeit einer Aufhebungsvereinbarung sind unterschiedliche arbeitsrechtliche Bestimmungen zu beachten.

### 1.1 Zulässigkeit des Aufhebungsvertrags

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können gemäß dem Grundsatz der Vertragsfreiheit das Arbeitsverhältnis grundsätzlich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft beenden. Das Beschäftigungsverhältnis kann in „beiderseitigem Einvernehmen“, „auf Veranlassung des Arbeitgebers/Arbeitnehmers“ oder auch „zur Vermeidung einer betriebs-/personenbedingten Kündigung“ beendet werden. Zu beachten sind hierbei jedoch jeweils etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, soweit eine Abfindung gezahlt werden soll oder der Arbeitnehmer anschließend arbeitslos sein sollte.

#### Praxishinweis

---

Der Arbeitgeber entscheidet bei jedem Arbeitsverhältnis individuell, ob und unter welchen Konditionen er einen Aufhebungsvertrag vereinbaren will. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erwächst den anderen Arbeitnehmern kein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

---

### 1.2 Abschluss und Inhalt des Aufhebungsvertrags

Wegen der schuldrechtlichen Natur des Aufhebungsvertrags sind die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über das Zustandekommen, den Inhalt und die Beendigung von Verträgen anzuwenden.

## Gebot fairen Verhandeln

---

Das Gebot fairen Verhandeln schützt den Weg zum Vertragsschluss als vertragliche Nebenpflicht. Das bedeutet, dass die Interessen der Gegenseite angemessen zu berücksichtigen sind, ohne dass eigene Interessen verleugnet werden müssen. Dies ist anhand der Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls zu entscheiden. Das Gebot fairen Verhandeln wird dann missachtet, wenn die Entscheidungsfreiheit eines Vertragspartners in einer zu missbilligenden Weise beeinflusst wird. Dass der Arbeitnehmer dieses Angebot nur sofort annehmen kann und daher entgegen einer gegebenenfalls geäußerten Bitte keine (weitere) Bedenkzeit erhält und/oder keinen Rechtsrat einholen kann, ist ein im Rahmen von Vertragsverhandlungen zulässiger Druck und nicht unfair (BAG, Urteil vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21).

Eine Verhandlungssituation kann dann als unfair zu bewerten sein, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die die freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Das ist nicht allein deswegen der Fall, weil Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag während einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geführt werden (LAG Hessen, Urteil vom 11. Juni 2021 – 10 Sa 1221/20).

---

### 1.2.1 Form

Aufhebungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform (§ 623 BGB). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen dieselbe Urkunde unterzeichnen. Die in §§ 126a und 126b BGB vorgesehene elektronische Einhaltung der Schriftform gilt nach § 623 BGB nicht für Aufhebungsverträge. Bei Verstoß hiergegen ist der Aufhebungsvertrag grundsätzlich nichtig nach § 125 BGB.

Die Schriftform kann durch notarielle Beurkundung (§ 126 Abs. 4 BGB) oder gerichtlich protokollierten Vergleich (§ 127a BGB) ersetzt werden. Ob auch ein im schriftlichen Wege nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommener Vergleich der Schriftform genügt, ist allerdings noch nicht geklärt.

Die Schriftform gilt ebenso für nachträgliche Änderungen oder Ergänzungen des Aufhebungsvertrags.

## Praxishinweis

---

Die Schriftform gilt auch für Klageverzichtserklärungen und für Abwicklungsverträge, die für den Arbeitnehmer die Möglichkeit vorsehen, sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu erklären (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – 6 AZR 709/14), die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung gemacht werden.

---

### 1.2.2 Zeitpunkt und Beendigung

Mindestinhalt eines Aufhebungsvertrags ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die rückwirkende Auflösung ist grundsätzlich nicht möglich, außer es wird ein Vergleich über eine bereits ausgesprochene Kündigung getroffen.

Zwar sind weder Kündigungstermine noch Kündigungsfristen für den Beendigungszeitpunkt beachtlich, sie sollten jedoch – soweit möglich – aus sozialversicherungsrechtlichen Erwägungen eingehalten werden (siehe Kapitel 2). Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Aufhebungsverträge, die nicht auf eine Beendigung, sondern auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtet sind, zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bedürfen. Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem dann, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches übersteigt und es an weiteren Regelungen fehlt, wie sie typischerweise in Aufhebungsverträgen vereinbart werden (BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13).

### 1.2.3 Anlass des Ausscheidens

Wegen der möglichen sozialversicherungsrechtlichen Folgen (siehe Kapitel 2), wie der Verhängung einer Sperrfrist bei Mitursächlichkeit des Arbeitnehmers für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, empfiehlt es sich als Grund für den Aufhebungsvertrag die ausschließliche Veranlassung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aufzunehmen.

### 1.2.4 Bedingung

Bedingte Aufhebungsverträge sind in der Regel unwirksam, es sei denn, der Eintritt der Bedingung hängt ausschließlich vom Willen des Arbeitnehmers ab oder die Bedingung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt (z. B. Auflösung bei Untauglichkeit nach amtsärztlichem Zeugnis).

### 1.2.5 Inhaltskontrolle

Aufhebungsverträge bedürfen bei individueller Vereinbarung keiner sachlichen Rechtfertigung, da sich die Vertragsparteien gleichberechtigt gegenüberstehen.

Allerdings kann bei Aufhebungsverträgen eine Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) eingreifen, wenn z. B. der Arbeitgeber die Klauseln eines Aufhebungsvertrags für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert hat bzw. wenn sie zwar nur für den Einzelfall formuliert werden, der Arbeitnehmer aber keinen Einfluss auf ihren Inhalt nehmen konnte. Abreden über die Hauptleistungspflichten (in der Regel die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die zu zahlende Abfindung) unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle, da nur solche allgemeinen Geschäftsbedingungen kontrollfähig sind, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzenden Regelungen enthalten (§ 307 Abs. 3 BGB).

Findet AGB-Recht Anwendung und ist eine AGB-Klausel nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich, dass der Arbeitnehmer nicht mit ihr zu rechnen braucht, wird sie gem. § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil.

Ausgleichsklauseln, die einseitig nur Ansprüche des Arbeitnehmers erfassen und dafür keine entsprechende Gegenleistung gewähren, sind unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und damit unwirksam (BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 203/10).

Zulässig hingegen ist die sogenannte „Turboklausel“ bzw. „Sprinterklausel“. Mit dieser Klausel kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis noch vor dem vereinbarten Enddatum durch einseitige Erklärung beenden. Im Gegenzug wird ihm dann oft eine Erhöhung der Abfindung zugesagt (z. B. in Anlehnung an das durch die vorzeitige Beendigung entfallende Entgelt für die Restlaufzeit). Das ist vor allem dann sinnvoll, wenn ein beiderseitiges Interesse daran besteht dem Arbeitnehmer eine vorzeitige Beendigung zu ermöglichen, wodurch dieser Flexibilität in der Arbeitssuche erhält und sich der Arbeitgeber ggf. den während der Dauer einer Freistellung geschuldeten Annahmeverzugslohn erspart. Folgende Regelungen sollten in einer solchen Klausel getroffen werden:

- Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs durch Arbeitnehmererklärung
- Ankündigungsfrist
- Ankündigungsmodalitäten (es gilt zwingende Schriftform!)
- Vorzeitige Beendigung liegt ebenfalls im Interesse des Arbeitgebers
- Schicksal aller anderen Regelungen des Aufhebungsvertrags
- Gegebenenfalls eine Abfindungserhöhung (z. B. für jeden Monat der vorzeitigen Beendigung ein festzulegender Prozentsatz der monatlichen Bruttovergütung)
- Gegebenenfalls veränderter Fälligkeitszeitpunkt für die Zahlung der (erhöhten) Abfindung.

Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird,

benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitnehmer die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich i. S. d. § 123 BGB ist (BAG, Urteil vom 12. März 2015 – 6 AZR 82/14). Eine vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer näher bestimmten überdurchschnittlichen Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, stellt keinen Vorteil dar, der geeignet ist, die mit einem Klageverzicht verbundene unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB auszugleichen (so das BAG, Urteil vom 24. September 2015 – 2 AZR 347/14 für eine Abwicklungsvereinbarung).

### 1.2.6 Freistellung

Die Vereinbarung einer Freistellung des Arbeitnehmers bis zur rechtlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses empfiehlt sich in all den Fällen, in denen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb entweder für den Arbeitgeber oder für den Arbeitnehmer unzumutbar bzw. nicht sinnvoll wäre.

Denkbar ist auch eine Freistellung zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. In diesen Fällen kann auch eine reduzierte Vergütungsfortzahlung vereinbart werden (soweit mit einem ggf. anzuwendenden Tarifvertrag vereinbar), ansonsten behält der Arbeitnehmer im Regelfall den vollen Vergütungsanspruch während der Freistellungsphase.

#### Praxishinweis

---

Soll eine Anrechnung von Zwischenverdiensten erfolgen, bedarf dies einer ausdrücklichen oder konkludenten vertraglichen Regelung, da grundsätzlich ein anderweitiger Verdienst nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet wird (BAG, Urteil vom 23. Februar 2021 – 5 AZR 314/20).

Auch Resturlaubsansprüche werden in die Zeit der Freistellung nur dann einbezogen, wenn dies ausdrücklich vereinbart wird. Der Arbeitgeber muss in den Fällen, in denen er Zwischenverdienst und Urlaub anrechnen möchte, entweder den anrechnungsfreien Urlaubszeitraum konkret benennen, die Reihenfolge der Zeiträume zweifelsfrei festlegen oder dem Arbeitnehmer auf andere Weise mitteilen, ob und innerhalb welcher Zeiträume eine Anrechnung nach § 615 S. 2 BGB erfolgt (BAG, Urteil vom 16. Juli 2013 – 9 AZR 50/12). Gerade diese Festlegung ist für den anrechenbaren Verdienst entscheidend, da während eines Urlaubs die Anrechnung eines anderweitigen Verdienstes ausscheidet (BAG, Urteil vom 23. Februar 2021 – 5 AZR 314/20).

---

Die Freistellung kann widerruflich oder unwiderruflich vereinbart werden. Sollen Resturlaubsansprüche auf den Zeitraum der Freistellung angerechnet werden, so muss die Freistellung unwiderruflich erfolgen.

Die unwiderrufliche Freistellung bewirkt jedoch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während des Freistellungszeitraums nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückrufen kann.

Auch während einer (mehr als vierwöchigen) Freistellung, die unwiderruflich ist, ist der Arbeitnehmer nach der jetzigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sozialversicherungspflichtig und genießt dementsprechend auch Sozialversicherungsschutz (BSG, Urteil vom 30. August 2018 – B 11 AL 15/17 R).

### 1.2.7 Abfindung

Es gibt keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch. Sollte aber eine Abfindung vereinbart werden, ist ihre Höhe, Fälligkeit und ggf. Vererblichkeit eindeutig zu regeln. Eine generelle Regel für die Berechnung der Abfindung gibt es nicht, insbesondere ist sie nicht an die gesetzlichen Beschränkungen bzw. Grenzen der §§ 9 und 10 KSchG gebunden.

#### Praxishinweis

---

Als Faustformel gilt oft:  $\frac{1}{2}$  bis 1 Monatsgehalt x Jahre der Betriebszugehörigkeit x Risikofaktor. Fällig sollte diese Abfindung erst mit dem vereinbarten Beendigungstermin werden.

---

### 1.2.8 Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverbot

Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen sollte auch an eine Vereinbarung bzw. Aufrechterhaltung von Verschwiegenheitspflichten und Wettbewerbsverboten gedacht werden, wenn der Arbeitgeber eine eventuelle Konkurrenzfähigkeit seines ehemaligen Arbeitnehmers zu fürchten hat.

#### Hinweis

---

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist maximal für zwei Jahre und nur bei Vereinbarung einer angemessenen Karenzentschädigung möglich (§ 74ff. HGB). Bitte nehmen Sie hierfür gegebenenfalls die Beratung unserer bayme vbm Geschäftsstellen in Anspruch.

---

### 1.2.9 Bestehende Forderungen

Hinsichtlich etwa noch bestehender Forderungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, wie z. B. Vorschüsse und Darlehen, sollten ausdrückliche und präzise Vereinbarungen getroffen werden. Gleiches gilt für die sich bereits aus dem arbeitsvertraglichen

Treueverhältnis ergebenden Rückgabepflichten bezüglich der dem Arbeitnehmer überlassenen Arbeitsmittel, Unterlagen und eventuell zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeuge bzw. auch Dienstfahrräder. Hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Versicherungen abgeschlossen, ist zu prüfen, inwieweit der Arbeitnehmer diese nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fortführen will und aufgrund der vereinbarten Versicherungsbedingungen auch kann.

### Praxishinweis

---

Es kommt in Betracht, am Schluss des Aufhebungsvertrags übereinstimmend zu erklären, dass mit diesem Vertrag alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind. Erfasst werden damit Ansprüche, über die die Parteien vorher unter Umständen gestritten haben, ferner auch diejenigen, an die die Parteien nicht gedacht haben und die für die Zukunft ebenfalls erledigt sein sollen.

Nicht umfasst werden dagegen im Zweifel der Verzicht auf Rechte aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot und Ansprüche, mit deren Bestehen nicht zu rechnen war und über die der Arbeitnehmer nicht verfügen kann (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11 – zumindest für den gerichtlichen Vergleich).

---

#### 1.2.10 Verzicht auf Urlaubsansprüche

Ein Verzicht auf den aktuell bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch im Aufhebungsvertrag ist nach § 13 Abs. 1 BUrlG unzulässig und somit unwirksam. Dasselbe gilt für einen im Aufhebungsvertrag vorweggenommenen Verzicht auf den erst mit Beendigung eintretenden Anspruch auf finanzielle Abgeltung dieses Urlaubsanspruchs.

Bestehen allerdings nachweislich tatsachenbezogene Unsicherheiten darüber, ob Urlaubsansprüche entstanden oder erloschen sind, können diese Unsicherheiten durch einen zulässigen Tatsachenvergleich beseitigt werden (BAG vom 03. Juni 2025 – 9 AZR 104/24). Streiten die Parteien zum Beispiel darüber, ob der Arbeitnehmer eine Erkrankung während seines Urlaubs ordnungsgemäß nachgewiesen hat, kann dies zum Gegenstand eines solchen Tatsachenvergleichs gemacht werden. Unstreitig bestehende Urlaubsansprüche kann ein Tatsachenvergleich hingegen nicht erfassen, auch nicht, wenn man entsprechend aufnimmt Urlaubsansprüche seien „in natura gewährt“ o. ä.

### Hinweis

---

Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte für Arbeitnehmer, die durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft tarifgebunden sind, ist grundsätzlich nicht zulässig. Dies gilt auch für den tariflichen Mehrurlaub eines Arbeitnehmers, sofern der Anspruch bereits entstanden ist.

Das Verzichtverbot gilt für alle Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit gemäß § 4 Abs. 1 TVG zur Anwendung kommen. Eine Ausnahme davon besteht nur dann, wenn der Verzicht in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligtem Vergleich erfolgt. Ein Aufhebungsvertrag ist als einvernehmlicher, vertraglicher Beendigungstatbestand jedoch nicht von der Ausnahme des § 4 Abs. 4 TVG erfasst.

---

### 1.2.11 Daten

Im Zusammenhang mit der Aufhebung sollte geregelt werden, wie mit auf Arbeitsmitteln gespeicherten Daten (z. B. PC, Smartphone) des Arbeitnehmers verfahren wird. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse, dienstliche Daten weiter zu nutzen und private Daten zu entfernen. Werden PC und Mailadressen aber gemischt privat und betrieblich genutzt, läuft der Arbeitgeber als möglicher Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen Gefahr, bei Einsichtnahme oder Löschen von privaten Daten die Rechte des ehemaligen Arbeitnehmers zu verletzen und sich im Extremfall sogar strafbar zu machen.

#### Praxishinweis

---

Der Arbeitgeber sollte sich im Aufhebungsvertrag die Möglichkeit einräumen lassen, dienstliche Adressen fortzuführen und private Daten zu löschen.

---

### 1.2.12 Widerrufsrecht

Die Vereinbarung eines vertraglichen Widerrufsrechts ist möglich.

Ein gesetzliches Widerrufsrecht nach § 312b, g BGB besteht jedoch nicht, da ein am Arbeitsplatz geschlossener Aufhebungsvertrag kein außerhalb von Geschäftsräumen geschlossener Vertrag i. S. v. § 312b Abs. 1 BGB darstellt. Deshalb muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht hierüber belehren. Darüber hinaus eröffnet § 312 Abs. 1 BGB den Anwendungsbereich für diese Vorschriften nicht bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen (BAG, Urteil vom 07. Februar 2019 – 6 AZR 75/18).

Ein Widerrufsrecht besteht auch nicht wegen einer eventuellen Überrumpelung des Arbeitnehmers. Dennoch empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer eine gewisse Bedenkzeit zu gewähren.

Wegen unterschiedlicher Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Anfechtung und Widerruf genügt zur Ausübung des Widerrufs eine Erklärung, die lediglich erkennen lässt, dass der Erklärende an den Vertrag nicht mehr gebunden sein will, nicht. Vielmehr muss die Erklärung hinreichend deutlich machen, dass der Vertrag gerade wegen des Widerrufs nicht gelten soll (BAG, Urteil vom 12. März 2015 – 6 AZR 82/14).

### 1.2.13 Anfechtung

Aufhebungsverträge sind nach den allgemeinen Regeln des BGB anfechtbar. In der Praxis relevant wird dabei die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung (§ 123 Abs. 1 BGB). Häufigste Fälle sind die Drohung mit einer Kündigung oder einer Strafanzeige.

In Aufhebungsverhandlungen darf eine Kündigung als Alternative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags nur in Aussicht gestellt werden, wenn die potenzielle Kündigung vermeintlich sozial gerechtfertigt wäre. Sie stellt dagegen eine Drohung dar, „wenn sie ein verständiger Arbeitgeber nicht ernsthaft in Erwägung ziehen darf“.

Die Drohung mit einer Strafanzeige ist nur dann rechtmäßig, wenn schwerwiegende Verdachtsmomente gegen den Arbeitnehmer vorliegen und das Arbeitsverhältnis durch die Straftat konkret berührt wird.

Die binnen Jahresfrist zu erklärende Anfechtung führt zur Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags.

#### Praxishinweis

---

Eine Anfechtung kommt nicht allein deshalb in Betracht, weil der Arbeitgeber den angebotenen Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet. Dies stellt im Rahmen von Vertragsverhandlungen einen zulässigen Druck dar und ist nicht per se unfair. (BAG, Urteil vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21)

---

### 1.2.14 Rücktritt

Werden Leistungen aus dem Aufhebungsvertrag trotz Mahnung nicht rechtzeitig erbracht, besteht ein Rücktrittsrecht nach § 323 BGB. Grundsätzlich ist vor dem Rücktritt jedoch die Mahnung des anderen Vertragsteils nötig. War die Fälligkeit der Leistung nach dem Kalender bestimmt, kann die ausdrückliche Mahnung aber unter Umständen sogar entbehrlich sein. Vereinbarte Abfindungen sollten daher pünktlich und vollständig bezahlt werden, um dem Arbeitnehmer kein spätes Reuerecht einzuräumen. Der Rücktritt eines Arbeitnehmers von einem mit dem Arbeitgeber geschlossenen Aufhebungsvertrag wegen Nichtzahlung der vereinbarten Abfindung ist jedoch ausgeschlossen, wenn das Insolvenzgericht dem Arbeitgeber nach Eröffnungsantrag derartige Zahlungen gemäß § 21 InsO untersagt hat (BAG, Urteil vom 10. November 2011 – 6 AZR 357/10).

### 1.2.15 Nichtigkeit

Nichtig kann ein Aufhebungsvertrag nach §§ 134, 138 BGB dann sein, wenn zwingende Vorschriften umgangen werden.

In Zusammenhang mit einem nachfolgenden Betriebsübergang ist ein Aufhebungsvertrag nur dann wirksam, wenn er auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Das ist nicht der Fall, wenn ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber gleichzeitig verbindlich in Aussicht gestellt worden war. Der Aufhebungsvertrag ist dann wegen Umgehung der Regelungen zum Betriebsübergang gem. § 613a BGB nach § 134 BGB nichtig (BAG, Urteil vom 18. August 2011 – 8 AZR 312/10). Das gilt auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem Betriebsveräußerer und damit zusammenhängend dem Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG), wenn ein neues Arbeitsverhältnis vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wurde (BAG, Urteil vom 25. Oktober 2012 – 8 AZR 572/11).

### 1.3 Keine Mitwirkung Dritter erforderlich

Der Betriebsrat ist am Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht zu beteiligen.

Grundsätzlich ist auch eine behördliche Zustimmung zum Aufhebungsvertrag nicht erforderlich.

Auch das Integrationsamt (in Bayern: Inklusionsamt) oder das Gewerbeaufsichtsamt müssen nicht mitwirken, wenn eine Behinderung vorliegt bzw. die Arbeitnehmerin schwanger ist.

Anderes gilt für Aufhebungsverträge, die vom Arbeitgeber im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung geschlossen werden. Diese sind als andere Beendigungen i. S. v. § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG zu berücksichtigen. In diesen Fällen muss daher eine Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit und das Konsultationsverfahren gegenüber dem Betriebsrat durchgeführt werden (§§ 17, 18 KSchG), soweit die relevanten Schwellenwerte überschritten werden. Aufhebungsverträge sind daher auch bei der Berechnung des Schwellenwerts zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 19. März 2015 – 8 AZR 119/14).

#### Weitere Informationen

---

Ausführliche Erläuterungen zum Thema Massentlassungsanzeige finden Sie in der Info Recht [Anzeigepflichtige Entlassungen](#).

---

## 2 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

### Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs und Erstattungspflicht

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags sind auch sozialversicherungsrechtliche Fragen zu berücksichtigen. Ein Aufhebungsvertrag kann zur Verhängung einer Sperrzeit und zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen. Dies bedeutet, dass der Anspruch während der Dauer der Sperrzeit nicht durchgesetzt werden kann. Der Bundesagentur steht insoweit ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Die Sperrzeit hat auch zur Folge, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs vermindert.

#### 2.1 Ruhen bei Sperrzeit

Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis oder gibt er durch vertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses und führt er dadurch vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbei, so tritt für ihn gem. § 159 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB III eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen ein.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ist nur dann nicht sperrzeitrelevant, wenn der Arbeitslose der Agentur für Arbeit nachweisen kann, dass ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag vorlag. Die Bundesagentur für Arbeit hat auf Basis der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts Durchführungsanweisungen für die Verwaltungspraxis erlassen, aus denen hervorgeht, wann ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorliegt, der in der Folge nicht zur Verhängung einer Sperrzeit führt.

Demnach liegt ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; (bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird),
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

1. eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird (in Anlehnung an § 1 a KSchG)

oder die Voraussetzungen der obigen Spiegelstriche erfüllt sind und

2. der Arbeitslose

- a) objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat;

oder

- b) sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Fall der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Solche Vergünstigungen sind z. B. Abfindungen, die höher sind als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrags kein Anspruch bestanden hätte.

Während die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung für die Fallgestaltung der Ziff. 1 irrelevant ist, kommt es hierauf für die Fälle der Ziff. 2 maßgeblich an.

### Praxishinweis

---

Wenn ein Entgelt während einer unwiderruflichen Freistellung weiterbezahlt wird, wirkt sich dies auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld aus. Die während der Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlte und abgerechnete Vergütung ist als Arbeitsentgelt einzubeziehen, da der Arbeitnehmer im Sinne des SGB immer noch Beschäftigter im versicherungsrechtlichen Sinne ist (BSG, Urteil vom 30. August 2018 – B 11 AL 15/17 R).

---

## 2.2 Ruhen bei Entlassungsentschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, d. h. ohne Einhaltung der vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfrist, und erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung), so ist § 158 SGB III zu beachten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht dann von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit Zugang der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Gesetzgeber hat in § 158 SGB III insgesamt fünf Methoden zur Berechnung des Ruhenszeitraums angegeben. Anwendbar ist jeweils die für den Arbeitnehmer günstigste Berechnungsmethode.

Der Ruhenszeitraum endet entweder

- nach Ablauf eines Jahres,
- nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist,
- nach Ablauf einer vereinbarten Befristung,
- sofort, wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund hätte fristlos kündigen können,
- nach Ablauf des Zeitraums, den der Arbeitnehmer benötigt, um einen bestimmten in § 158 Abs. 2 Nr. 1 SGB III festgelegten Prozentsatz seiner Abfindung zu verdienen.

#### Weitere Informationen

---

Sie finden tieferegehende Informationen in unserer Info Recht [Sozialversicherungsrecht und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen](#).

---

## 3 Steuerrechtliche Aspekte

### Die „Fünftel-Regelung“

Die Freibeträge des § 3 Nr. 9 EStG für Entlassungsabfindungen wurden bereits ab dem Veranlagungszeitraum 2006 aufgehoben. Die gesamte Entlassungsabfindung ist steuerpflichtig, kann aber unter den Voraussetzungen des § 34 i. V. m § 24 EStG einer privilegierten Besteuerung nach Maßgabe der sog. „Fünftel-Regelung“ unterliegen. Bei Anwendung der Fünftel-Regelung im Lohnsteuerabzugsverfahren wird die Lohnsteuer auf die Abfindung berechnet, indem die Lohnsteuerbelastung eines Fünftels der Abfindung berechnet und anschließend verfünffacht wird (§ 39 b Abs. 3 S. 9 EStG). Auf diese Weise wird die Progression im Einkommensteuertarif abgemildert.

Ob dies auch für den im Rahmen einer Sprinter- bzw. Turboklausel wegen vorzeitigem Ausscheiden erhöhten Abfindungsanteil gelten soll, ist in der finanzgerichtlichen Rechtsprechung umstritten.

#### Hinweis

---

Zur korrekten steuerlichen Behandlung von Abfindungen können die Verbände leider keine Beratung leisten. Diesbezüglich empfehlen wir eine entsprechende steuerliche Beratung bzw. Abstimmung.

---

Abfindungen, die ab dem 01.01.2025 zufließen, werden beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber ohne Anwendung der Fünftel-Regelung besteuert. Die tarifliche Begünstigung ist vielmehr vom ausgeschiedenen Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteueranmeldung zu beantragen.

## 4 Aufklärungspflichten

### Hierauf muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hinweisen

Der Arbeitnehmer muss sich vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags grundsätzlich selbst über die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Klarheit verschaffen. Insbesondere muss der Arbeitgeber nicht erklären, dass es schwieriger sein kann, sich vom Aufhebungsvertrag zu lösen, als gegen eine Kündigung vorzugehen.

Aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten können sich jedoch im Einzelfall Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers ergeben, insbesondere wenn er den Aufhebungsvertrag aus eigenem Interesse veranlasst oder erkennt, dass der Arbeitnehmer über Folgen und Tragweite seiner Handlung, z. B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Nachteile oder des Verlusts von Versorgungsansprüchen, ersichtlich im Unklaren ist.

#### Hinweis

---

Eteilt der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers Auskunft, so muss diese richtig und vollständig sein, andernfalls macht sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Er sollte den Arbeitnehmer daher im Zweifel an eine zuständige und kompetente Stelle, beispielsweise den zuständigen Sozialversicherungsträger, verweisen.

---

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses u. a. auf die gemäß § 38 Abs. 1 SGB III bestehende Pflicht zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes hinzuweisen. Es drohen dem Arbeitgeber jedoch keine Konsequenzen, sollte er dieser Hinweispflicht nicht nachkommen. Der Arbeitnehmer kann nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber auf die Unterlassung des Hinweises stützen.

## Anhang

---

Auf unserer Homepage stellen wir Ihnen ein aktuelles [Muster für einen Aufhebungsvertrag](#) zur Verfügung.

## Ansprechpartner/Impressum

---

### Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237  
[julius.jacoby@vbw-bayern.de](mailto:julius.jacoby@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Mai 2026