

Nomos **PRAXIS**

Reufels

Aufhebung und Abfindung

Handbuch für die
arbeitsrechtliche Beratungspraxis

2. Auflage



Nomos

NomosPRAXIS

Prof. Dr. Martin J. Reufels, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Aufhebung und Abfindung

Handbuch für die
arbeitsrechtliche Beratungspraxis

2. Auflage



Nomos

Zitiervorschlag: Reufels Aufhebung § 1 Rn. 1

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-0161-3 (Print)

ISBN 978-3-7489-5073-8 (ePDF)

2. Auflage 2025

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2025. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen stellt die Vertragsparteien vor Herausforderungen. Die Verhandlungen sind häufig emotional belastet, es handelt sich regelmäßig um schwierige und unangenehme Gespräche. Zudem verfolgen die Parteien zum großen Teil gegenteilige Interessen. Es besteht in vielen Fällen eine Informationsasymmetrie und fehlt an Transparenz. Keine der Parteien legt typischerweise „alle Karten auf den Tisch“. Neben arbeitsrechtlichen Fragen sind sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Implikationen im Blick zu behalten.

Das Buch versteht sich als praxisorientierter Ratgeber für typische Konstellationen der einvernehmlichen Aufhebung von Arbeitsverhältnissen. Es stellt die Grundlagen des materiellen Rechts dar, zeigt Querverbindungen auf und gibt konkrete Handlungsempfehlungen. Es enthält zahlreiche Formulierungsbeispiele und am Ende ein ausführliches Vertragsmuster in deutscher und englischer Sprache. Das Buch wendet sich an Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht, aber auch an Mitarbeiter in Personalabteilungen sowie Führungskräfte, die mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen befasst sind. Das Buch ist für die Praxis geschrieben und stützt sich auf Erfahrungen aus der Praxis. Für Empfehlungen, Vorschläge oder Anregungen ist der Verfasser dankbar.

Mit der zweiten Auflage sind die aktuelle Rechtsprechung und die neueren Entwicklungen berücksichtigt. Die Tendenz, streitige Beendigungen außergerichtlich zu regeln, setzt sich fort.

Köln, im Juli 2025

Martin Reufels

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	17
Literaturverzeichnis	19
§ 1 Grundlagen	33
I. Einleitung	33
II. Schriftformerfordernis bei Aufhebungsverträgen	34
1. Allgemeines	34
2. Anforderungen an die Form	34
a) Eine Urkunde	35
b) Abschlussfunktion	36
3. Inhalt der Aufhebungsvereinbarung	38
a) Allgemeines	38
b) Konkludenter Aufhebungsvertrag	39
c) Einzelfälle	40
4. Einschränkung durch Treu und Glauben (§ 242 BGB)	40
5. Notarielle Form/Vergleich	41
§ 2 AGB-Kontrolle von Aufhebungsverträgen	42
I. Wann greift die AGB-Kontrolle ein?	42
1. Vorliegen von AGB iSd § 305 Abs. 1 BGB	42
2. Einbeziehung der AGB in den Aufhebungsvertrag	43
3. Keine überraschende Klausel (§ 305c Abs. 1 BGB)	44
4. Vorrang einer entgegenstehenden Individualabrede (§ 305b BGB)	45
II. Inhaltskontrolle	45
1. Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB)	45
2. Keine Inhaltskontrolle von Hauptleistungspflichten (§ 307 Abs. 3 S. 1 BGB)	46
3. Allgemeine Prinzipien der Inhaltskontrolle	47
a) Generalklausel	47
b) Transparenzgebot	48
4. Besonderheiten im Arbeitsrecht	49
a) Individuell-konkreter Bewertungsmaßstab (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB)	49
b) Arbeitsrechtliche Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 BGB)	49
5. Rechtsfolge nicht einbezogener und unwirksamer Klauseln (§ 306 BGB)	50

§ 3 Beseitigung von Aufhebungsverträgen	52
I. Einleitung	52
II. Beseitigungstatbestände	52
1. Anfechtung	52
a) Anfechtungsgründe	52
aa) Erklärungsirrtum	52
bb) Inhaltsirrtum	53
cc) Eigenschaftsirrtum	54
dd) Arglistige Täuschung	55
(1) Positives Tun	55
(2) Aufklärungspflicht	57
ee) Widerrechtliche Drohung	62
b) Fristen	69
c) Anfechtungsgegner	70
d) Darlegungs- und Beweislast	70
2. Rücktritt und Widerruf	71
a) Rechtsfolgen	71
b) Gesetzliche Rücktritts- und Widerrufsrechte	72
aa) Rücktritt nach § 323 BGB	72
bb) Wegfall der Geschäftsgrundlage	73
(1) Fallgruppen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage	74
(2) Abgrenzung zur überholenden Kündigung	75
cc) Widerruf nach §§ 312 ff. BGB	77
c) Vertragliche Rücktritts- und Widerrufsrechte	78
aa) Tarifvertragliches Widerrufsrecht	78
bb) Einzelvertragliches Rücktritts- und Widerrufsrecht	78
d) Die Pflicht zum fairen Verhandeln	80
§ 4 Einzelne Regelungen des Aufhebungsvertrages	83
A. Abfindung	84
I. Allgemeines	84
II. Der Abfindungsanspruch gem. § 1a KSchG	87
III. Steuerrechtliche Situation	88
IV. Die Steuerermäßigung nach §§ 34, 24 EStG	88
1. Voraussetzungen	88
a) Außerordentliche Einkünfte	89
aa) Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen, § 24 Nr. 1 lit. a EStG	89
(1) Unmittelbarkeit	89

(2) Ausgleichsfunktion	89
(3) Neue Rechts- oder Billigkeitsgrundlage	90
(4) Veranlassung der Beendigung/Drucksituation	91
bb) Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit (§ 24 Nr. 1 lit. b EStG)	92
b) Zusammenballung von Einkünften in einem Veranlagungszeitraum	93
aa) Veranlagungszeitraum	93
bb) Zusammenballung von Einkünften	95
c) Sprinterklausel	96
2. Rechtsfolge (Fünftel-Regelung)	97
3. Steuerschuldner	98
4. Die Brutto-/Netto-Lösung	98
B. Outplacement	98
C. Dienstwagen	101
D. Zeugnis	105
I. Anspruch auf Zeugniserteilung	105
II. Unterscheidung von Zwischen- und Endzeugnis	106
III. Unterscheidung zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis ...	107
IV. Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit	107
V. Inhalt und Formulierung des Zeugnisses	109
E. Aufhebung von Ansprüchen und Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung	111
I. Begriff der betrieblichen Altersversorgung	111
II. Rechtscharakter der betrieblichen Altersversorgung	114
III. Unterscheidung zwischen verfallbarer und unverfallbarer Versorgungsanwartschaft	114
IV. Abfindung von Versorgungsanwartschaften	116
1. Abfindungsverbot	116
2. Ausnahmen von dem Abfindungsverbot	117
V. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das Abfindungsverbot	118
VI. Ausgleichsklauseln im Aufhebungsvertrag	118
VII. Auskunftsansprüche	119
F. Urlaub	120
I. Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern im Aufhebungsvertrag	120
1. Verfall	121
2. Verjährung	121
3. Vererblichkeit	121
4. Verzicht	121

Inhaltsverzeichnis

5. Berechnung	122
6. Pfändbarkeit, Abtretung und Aufrechnung	122
7. Tatsachenvergleiche	123
8. Erstreckung über mehrere Urlaubsjahre	123
II. Besonderheiten von Urlaubsansprüchen beim Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern	124
G. Freistellung	124
H. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	127
I. Sprachregelungen	131
J. Erledigungsklauseln	131
I. Rechtsqualität von Erledigungsklauseln	132
II. Problematik allgemeiner Erledigungsklauseln	133
1. Allgemeines	133
2. Definition „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“	133
3. Unverzichtbare Ansprüche	134
4. Grundsatz: Weite Auslegung	135
5. Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB	137
6. Formulierungsvorschlag	138
K. Verschwiegenheitsverpflichtung	139
I. Einführung	139
II. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	139
III. Verhältnis Geheimnisschutz und Whistleblowing	142
IV. Aktueller Stand der Rechtsprechung zu Geheimhaltungsklauseln ...	142
1. Thrombosol-Entscheidung	143
2. Stapel-Automaten-Fall	143
3. Kundenlistenfall	143
4. Titandioxid-Fall	144
5. Kantenbänder-Fall	144
6. Spritzgießwerkzeuge-Urteil des BGH	144
7. Kundendatenprogramm-Entscheidung	144
V. Schlussfolgerungen für die Wirksamkeit von Verschwiegenheits- klauseln	145
VI. Verschwiegenheitspflicht von Vorstandsmitgliedern	146
1. Rechtsgrundlagen	147
2. Reichweite der Verschwiegenheitspflicht nach § 93 Abs. 1 S. 3 AktG	147
3. Grenzen der Verschwiegenheitspflicht	148
VII. Verschwiegenheitsvereinbarungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	149

1. Problematik	149
2. Entwicklungen in den USA und in Großbritannien	150
3. Rechtliche Situation in Deutschland	151
VIII. Formulierungsvorschläge	151
1. Deklaratorische Verschwiegenheitsklausel	151
2. Catch-All-Klausel	152
3. Beschränkte Verschwiegenheitsklausel	152
4. Kundendaten	153
5. Verschwiegenheitsklausel für Vorstandsmitglieder	153
L. Herausgabepflichten	154
I. Herausgabepflichten des Arbeitnehmers	154
1. Herausgabe von Geschäftsunterlagen und Arbeitsmitteln	154
a) Rechtliche Einordnung	154
b) Vereinbarung im Aufhebungsvertrag	155
aa) Allgemeines	155
bb) Dienstwagen	156
cc) Werkwohnungen	157
2. Herausgabe von Arbeitsergebnissen und Erfindungen	158
a) Arbeitsergebnisse	158
b) Erfindungen	159
II. Herausgabepflichten des Arbeitgebers	160
1. Zeugnis	160
2. Arbeitspapiere	160
III. Besonderheiten bei Organmitgliedern	161
M. Ausschlussfristen	161
I. Einstufige und zweistufige Ausschlussfristen	161
II. Mindestfrist: drei Monate	162
III. Weitere Unwirksamkeitsgründe	163
IV. Reichweite von Ausschlussfristen, insbesondere Ausnahme im Falle gesetzlicher Verbote	164
V. Formulierungsvorschlag	165
N. Salvatorische Klausel	166
I. § 139 BGB als Ausgangspunkt für die salvatorische Klausel	166
II. Erhaltungsklauseln	166
III. Ersetzungsklauseln	168
1. Ersetzungermächtigung für eine Vertragspartei	168
2. Ersetzungermächtigung für einen Dritten	169
3. Ersetzungspflicht beider Parteien	169
4. Automatische Ersetzungsklausel	170

Inhaltsverzeichnis

IV. Ersetzungsmaßstab	171
V. Zweckmäßigkeit von Ersetzungsklauseln	171
VI. Wirksamkeit der Ersetzungsklauseln	173
1. Zulässigkeit der Ersetzungsklausel als Individualvereinbarung ...	173
2. Zulässigkeit der Ersetzungsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)	174
VII. Schlussbetrachtung	175
§ 5 Aufhebungsvertrag und Befristung	178
I. Problemstellung	178
II. Abgrenzungen	179
1. Zeitpunkt des Vertragsschlusses	179
a) Mit dem Arbeitsvertrag	179
b) Im Laufe des Arbeitsverhältnisses	179
aa) Abgrenzung vom Abwicklungsvertrag	179
bb) Unabhängigkeit vom Kündigungsschutzgesetz	179
cc) Befristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses	180
2. Vertragsinhalt	180
a) Allgemeines	180
b) Anknüpfung an die Kündigungsfrist	180
c) Orientierung an beendigungstypischen Vereinbarungen	181
d) Orientierung am Parteiwillen	181
e) Beispiele	182
aa) Rechtsprechung	182
bb) Hinweise zum Vorgehen	184
§ 6 Besonderheiten beim Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Personen mit Sonderkündigungsschutz (Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder etc)	185
I. Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz	185
II. Schwerbehinderte Arbeitnehmer	186
III. Auszubildende	186
IV. Betriebsratsmitglieder und andere Amtsträger der Betriebsverfassung	186
V. Altersgesicherte Arbeitnehmer, „Unkündbare“	188
VI. Schlussbetrachtung	188
§ 7 Statusvereinbarungen	189
I. Abgrenzung des Arbeitnehmers vom freien Mitarbeiter maßgeblich anhand tatsächlicher Durchführung	189

II. Statusvereinbarung in Gesamtabwägung zu berücksichtigen	190
III. Vorsicht vor „umgekehrten Statusvereinbarungen“	191
IV. Fazit	191
§ 8 Wiedereinstellungszusagen in Aufhebungsverträgen	192
§ 9 Protokollierung gem. § 278 Abs. 6 ZPO von Aufhebungsverträgen im schriftlichen Verfahren	194
I. Allgemeines	194
II. Zustandekommen	194
1. Schriftlicher Vergleichsvorschlag der Parteien (Alt. 1)	194
2. Schriftlicher Vergleichsvorschlag des Gerichts (Alt. 2)	195
3. Widerruf	196
III. Wirkungen	196
1. Allgemeines	196
2. Formerfordernis	197
3. Mängel des Prozessvergleichs	197
§ 10 Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG	199
I. Vorliegen einer Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 KSchG	199
1. Arbeitnehmer	200
a) Fremdgeschäftsführer	200
b) Zeitarbeitnehmer	200
c) Befristet Beschäftigte	200
2. Betrieb	201
3. Entlassung	202
a) Begriff	202
b) Nachkündigung	202
c) Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz	202
4. Berechnung des 30-Tage-Zeitraums	204
II. Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG	204
1. Inhalt der Unterrichtung	204
2. Zeitpunkt der Unterrichtung	205
3. Form der Unterrichtung	205
4. Rechtsfolge einer nicht ordnungsgemäßen oder fehlenden Massenentlassungsanzeige	205
§ 11 Besonderheiten bei dem Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Geschäftsführern und Vorständen	207
I. Zuständigkeit für Abschluss eines Aufhebungsvertrages	207

Inhaltsverzeichnis

1. Trennung zwischen organschaftlicher Stellung und Anstellungsverhältnis	207
2. Zuständigkeit	208
a) GmbH	208
b) AG	209
3. Formelle Voraussetzungen	209
II. Besonderheit: Organmitglied war vor seiner Bestellung Arbeitnehmer der Gesellschaft	209
III. Abfindung	210
1. Grundsätze zur Bestimmung der Abfindung	210
2. Abfindungs-Cap bei Vorständen	212
IV. Ausgleichs- und Bestätigungsklauseln	213
1. Problematik von Ausgleichsklauseln	213
2. Lösungswege	214
V. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	215
VI. Nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht	216
§ 12 Sozialversicherungsrecht	217
I. Ruhen bei Entlassungsentschädigung nach § 158 SGB III	217
1. Systematik und Zweck	218
2. Voraussetzungen	218
a) Entlassungsentschädigung	218
b) Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	220
aa) Ordentliche Kündigungsfrist	220
bb) Zeitlich unbegrenzter Ausschluss (§ 158 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 SGB III)	221
cc) Zeitlich begrenzter Ausschluss (§ 158 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 Alt. 1 SGB III)	221
dd) Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist (§ 158 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 Alt. 2 SGB III)	221
ee) Ordentliche Kündigung bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung (§ 158 Abs. 1 S. 4 SGB III)	222
3. Beginn und Dauer des Ruhens	223
4. Begrenzungen des Ruhenszeitraums (§ 158 Abs. 2 SGB III)	224
a) Begrenzung nach § 158 Abs. 2 Nr. 1 SGB III	225
b) Begrenzung bei Befristung (§ 158 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB III) ...	226
c) Begrenzung bei Kündigung aus wichtigem Grund (§ 158 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III)	227
d) Ruhen wegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses (Abs. 3)	227

e) Gleichwohlgewährung (Abs. 4)	227
f) Rechtsfolgen des Ruhens nach § 158 SGB III	228
II. Verhängung einer Sperrzeit nach § 159 SGB III	229
1. Voraussetzungen	229
a) Begriff des Beschäftigungsverhältnisses	230
b) Lösen des Beschäftigungsverhältnisses	231
c) Kausalität	233
d) Verschulden des Arbeitslosen	234
e) Kein wichtiger Grund	234
2. Beginn und Dauer der Sperrzeit	237
3. Rechtsfolgen der Sperrzeit	239
a) Anspruch auf Arbeitslosengeld	239
b) Gesetzliche Krankenversicherung	239
c) Gesetzliche Rentenversicherung	239
§ 13 Vertragsmuster	242
Stichwortverzeichnis	249

§ 1 Grundlagen

I. Einleitung	1	a) Allgemeines	15
II. Schriftformerfordernis bei Aufhebungsverträgen	4	b) Konkludenter Aufhebungsvertrag	18
1. Allgemeines	4	c) Einzelfälle	22
2. Anforderungen an die Form	5	4. Einschränkung durch Treu und Glauben (§ 242 BGB)	26
a) Eine Urkunde	6	5. Notarielle Form/Vergleich	27
b) Abschlussfunktion	10		
3. Inhalt der Aufhebungsvereinbarung	15		

I. Einleitung

Die Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen durch Aufhebungsvertrag ist die **einvernehmliche Regelung des Ausscheidens von Arbeitnehmern oder Organmitgliedern**. Damit ist der entscheidende Vorteil des Aufhebungsvertrages gegenüber der streitigen Beendigung solcher Vertragsverhältnisse benannt. Die Parteien regeln im Rahmen der ihnen eingeräumten Vertragsfreiheit eigenverantwortlich und selbstbestimmt, unter welchen Maßnahmen und Begleitregelungen sie die Beendigung des Vertragsverhältnisses abwickeln und gestalten wollen. Die Parteien gestalten und regeln einvernehmlich, anstatt zu streiten. Dies entlastet staatliche Gerichte, die ansonsten über die Wirksamkeit von Kündigungen zu entscheiden hätten, und stärkt die Autonomie und Selbstverantwortung der Vertragsparteien. In welchen Grenzen der Vertrags- und Arbeitsrechtsordnung solche Gestaltungen möglich sind, welche Spielräume sie eröffnen und welche Konsequenzen jeweils zu bedenken sind, sind ebenso Gegenstand dieses Buchs wie verhandlungstaktische und pragmatische Fragen bei dem Abschluss von Aufhebungsverträgen.

Der Aufhebungsvertrag – § 623 BGB spricht terminologisch vom „Auflösungsvertrag“ – ist abzugrenzen vom **Abwicklungsvertrag**, der als Gestaltungsvariante der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen ebenfalls dargestellt wird. Der Abwicklungsvertrag unterscheidet sich vom Aufhebungsvertrag dadurch, dass der Abwicklungsvertrag ein begleitender Vertrag zu einer ausgesprochenen Kündigung ist, während der Aufhebungsvertrag die Beendigung selbst herbeiführt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird beim Abwicklungsvertrag nicht durch eine vertragliche Vereinbarung hierbeigeführt, sondern durch das einseitig empfangsbedürftige Rechtsgeschäft der Kündigung. Der neben der Kündigung abgeschlossene Abwicklungsvertrag regelt lediglich die Beendigungsmodalitäten und Nebenabreden, nicht aber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst. Die Bedeutung des Abwicklungsvertrages ergibt sich insbesondere vor dem Hintergrund der sozialrechtlichen Folgen einer Sperrzeit. Diese kann – je nach Konstellation – durch einen Abwicklungsvertrag vermieden werden, weil das Lösen des Beschäftigungsverhältnisses einseitig arbeitgeberseitig erfolgt und nicht der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis „gelöst“ hat (vgl. § 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III). Terminologisch wird teilweise zwischen dem echten Abwicklungsvertrag unterschieden, dem eine „nicht abgesprochene“ Kündigung vorausgeht,¹ und dem sogenannten unechten Abwicklungsvertrag, in dem vor Erklärung der Kündigung

1 Vgl. MAH ArbR/Bengelsdorf/Reufels § 52 Rn. 10.

§ 1 Grundlagen

in einer vorauslaufenden Absprache Regelungen einer einvernehmlichen Beendigung gefunden werden, die dann nach Ausspruch der Kündigung schriftlich niedergelegt werden. Die Vor- und Nachteile solcher Gestaltungen und die Frage, wann sie angezeigt sind, werden im Einzelnen im Kapitel zu den sozialrechtlichen Folgen (→ § 12 Rn. 1 ff.) behandelt.

- 3 Gegenüber dem Ausspruch der Kündigung bietet der Aufhebungsvertrag den **Vorteil**, dass zahlreiche regulatorische Erfordernisse entfallen. Die Parteien können den Beendigungszeitpunkt frei wählen, wobei aufgrund des Charakters des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis eine rückwirkende Beendigung ausscheidet, jedenfalls dann, wenn das Arbeitsverhältnis in Kraft gesetzt und (jedenfalls teilweise) abgewickelt wurde. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages weder an Kündigungsfristen oder Kündigungstermine gebunden, noch ist besonderer Kündigungsschutz zu beachten. Behördliche Genehmigungen, die zB bei dem Ausspruch einer Kündigung gegenüber Schwangeren, Schwerbehinderten usw erforderlich werden, sind entbehrlich. Auch die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG entfällt. Auch bedarf die Beendigung keines materiellrechtlichen (sachlichen) Grundes. Freilich sind in allen diesen Fällen die sich hieraus ergebenden Konsequenzen (insbesondere in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht) zu beachten. Auch diese werden im Folgenden (→ § 12 Rn. 1 ff.) dargestellt.

II. Schriftformerfordernis bei Aufhebungsverträgen

1. Allgemeines

- 4 Anders als der Abschluss eines Arbeitsvertrages bedarf der Abschluss eines Auflösungsvertrages zu seiner Wirksamkeit gem. § 623 BGB der (gesetzlichen) Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB. Die Nichteinhaltung des gesetzlichen Schriftformerfordernisses führt gem. § 125 S. 1 BGB zur **Nichtigkeit** des Aufhebungsvertrages. Eine Heilung ist nicht möglich. Das Schriftformerfordernis der §§ 623, 126 BGB erfüllt eine **Warn-, Klarstellungs- und Beweisfunktion** und soll primär den Arbeitnehmer schützen.² Es handelt sich dabei um zwingendes Recht, welches weder durch vertragliche noch durch tarifvertragliche Regelungen abbedungen werden kann.³

2. Anforderungen an die Form

- 5 Der Aufhebungsvertrag muss von dem Aussteller **eigenhändig** oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden, § 126 Abs. 1 BGB. Die elektronische Form ist gem. § 623 Hs. 2 BGB explizit ausgeschlossen.⁴ Ausreichend ist daher weder der Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch ein elektronisches Dokument noch die Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur.⁵ Die Verwendung von E-Mail ist folglich ausgeschlossen. Die Textform nach § 126b BGB ist ebenfalls nicht auf Aufhe-

2 BAG 17.12.2009 – 6 AZR 242/09, DB 2010, 339 Rn. 25; kritisch zum Formerfordernis des § 623 BGB bei der arbeitgeberseitigen Kündigung Vielmeier DB 2018, 3051 (3052).

3 Erfk/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 10 f.

4 Daran hat sich auch durch das Inkrafttreten des 4. Bürokratieentlastungsgesetzes nichts geändert, dazu näher Bodenstedt/Klasen SPA 2025, 6 (7).

5 MüKoBGB/Einsele BGB § 126a Rn. 2.

II. Schriftformerfordernis bei Aufhebungsverträgen

bungsverträge anwendbar.⁶ Die Übermittlung einer eingescannten Unterschrift⁷ oder einer Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Originaldokument, das dann per Telefax übermittelt wird,⁸ genügen den gesetzlichen Anforderungen ebenfalls nicht. Durch diese Vorgehensweise wird die Originalunterschrift lediglich maschinell vervielfältigt, so dass die Echtheit der Unterschrift nicht gesichert ist. Erforderlich ist zudem, dass jeder Vertragspartner vom anderen Teil **jeweils das im Original unterschriebene Exemplar** erhält.⁹

a) Eine Urkunde

§ 126 Abs. 2 BGB schreibt vor, dass **beide Parteien auf derselben Urkunde** unterzeichnen, es sei denn, mehrere gleichlautende Urkunden wurden aufgenommen. Dann genügt es, wenn jede Partei die für die andere bestimmte Urkunde unterzeichnet.¹⁰ Es ist nicht erforderlich, dass die Urkunden gleichzeitig oder in Anwesenheit des Vertragspartners unterschrieben werden.¹¹

Der Austausch von einseitigen Erklärungen im Zuge eines Schriftwechsels wird den Anforderungen dagegen nicht gerecht.¹² Auch ist es nicht ausreichend, wenn eine Partei das Angebot und die andere Partei die Annahme unterschreibt,¹³ es sei denn, beide Vertragsbestandteile befinden sich auf derselben Urkunde.¹⁴

Beratungshinweis:

Es genügt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen bereits arbeitgeberseitig unterzeichneten Aufhebungsvertrag zukommen lässt und der Arbeitnehmer dann auf demselben Dokument unterschreibt.¹⁵ In diesem Fall ist es für den Arbeitgeber wichtig, sich zumindest den Rückerhalt des Aufhebungsvertrages nach Signierung des Arbeitnehmers separat bestätigen zu lassen. Dies kann auch in vorformulierte Aufhebungsverträge unterhalb der Unterschriften, die den Aufhebungsvertrag abschließen, mit aufgenommen werden. Der Arbeitnehmer unterzeichnet in diesem Fall den Vertrag noch einmal gesondert hinsichtlich der Rückgabe des durch ihn bereits unterzeichneten Dokuments an den Arbeitgeber.¹⁶ Dieses Vorgehen dient vor allem Beweis Zwecken für den Fall, dass der Arbeitnehmer sich auf die Formunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages beruft.¹⁷ Regelmäßig werden allerdings zwei Originale des Aufhebungsvertrages erstellt, von denen jede Seite ein Original erhält.

Unterzeichnet der Arbeitgeber die zwei Fassungen des Aufhebungsvertrages nicht, sondern schickt beide Fassungen an den Arbeitnehmer mit der Bitte um Unterzeichnung

6 Vielmeier DB 2018, 3051.

7 Vielmeier DB 2018, 3051.

8 LAG Düsseldorf 29.11.2005 – 16 Sa 1030/05, ArbRB 2006, 73 (mAnm Lunk); APS/Greiner BGB § 623 Rn. 27.

9 APS/Rolfs AufhebVtr Anh. § 8 Rn. 29.

10 Lingemann/Groneberg NJW 2011, 3629 (3631).

11 APS/Greiner BGB § 623 Rn. 30.

12 APS/Greiner BGB § 623 Rn. 27; BeckOK BGB/Kreutzberg-Kowalczyk BGB § 623 Rn. 12.

13 BGH 28.11.1993 – VII ZR 192/92, NJW-RR 1994, 280.

14 BGH 14.7.2004 – XII ZR 68/02, NJW 2004, 2962; APS/Greiner BGB § 623 Rn. 27; aA MüKoBGB/Einsele § 126 Rn. 20.

15 BAG 26.7.2006 – 7 AZR 514/05, NZA 2006, 1402 (zum Parallelproblem des § 14 Abs. 4 TzBfG).

16 Lingemann/Groneberg NJW 2011, 3629 (3631).

17 MüKoBGB/Henssler BGB § 623 Rn. 45 ff.

§ 1 Grundlagen

und Rücksendung und unterzeichnet der Arbeitgeber erst anschließend beide Exemplare, so ist die Schriftform nur gewahrt, wenn dem Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber unterzeichnete Willenserklärung auch zugegangen ist.¹⁸ Diese zu § 14 Abs. 4 TzBfG bei Befristungen ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auf die Einhaltung des Schriftformerfordernisses bei Aufhebungsverträgen übertragbar, so dass darauf zu achten ist, dass dann, wenn der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer unterzeichnete Vertragsfassung gegenzeichnet, nachweislich der **Zugang beim Arbeitnehmer** vom Original bewirkt wird. Dieses Nachweiserfordernis ist insbesondere dann wichtig, wenn der Austausch der Vertragsurkunden per Post erfolgt. Erfolgt die Unterzeichnung in einem persönlichen Termin, so kann der Arbeitnehmer ohne Weiteres eine Bestätigung abgeben, dass er eine Ausfertigung des Vertrags erhalten hat. Dabei erscheint es wenig sinnvoll, diese Bestätigung des Erhalts der Vertragsurkunde in den Vertrag selbst aufzunehmen. Es ist sinnvoller, dies in einem separaten Bestätigungsblatt aufzunehmen. Denn wenn der Arbeitnehmer die von ihm unterzeichneten Vertragsfassungen an den Arbeitgeber schickt, die aber vom Arbeitgeber noch nicht unterschrieben sind, so ist die im Vertrag aufgenommene Erklärung, dass der Arbeitnehmer eine von beiden Seiten unterschriebene Vertragsfassung erhalten hat, bereits vom Ausgangspunkt her inhaltlich falsch. Das Beiblatt würde umgekehrt der anschließend vom Arbeitgeber unterschriebenen Vertragsfassung beigelegt, wobei der Arbeitnehmer die Erklärung, dass er ein von beiden Parteien unterzeichnetes Original des Aufhebungsvertrags erhalten hat, dann an den Arbeitgeber zu retournieren hat. In der Personalpraxis wird häufig davon abgesehen, dem Arbeitnehmer bereits zwei vom Arbeitgeber unterschriebene Exemplare des Aufhebungsvertrages zuzusenden, weil der Arbeitnehmer dann ggf. mit der Unterzeichnung abwartet oder Nachforderungen stellt. Beide Gestaltungsvarianten sind jedoch möglich.

b) Abschlussfunktion

- 10 Entscheidend ist, dass die Unterschriften der Parteien die Urkunde **räumlich abschließen**. Problematisch ist die Abschlusswirkung der Unterschriften, wenn die Urkunde **mehrere Blätter und Anlagen** umfasst. Eine körperliche Verbindung ist zur Einhaltung der Schriftform zwar nicht zwingend, aber dringend anzuraten. Die Rechtsprechung hält eine Paginierung, eine fortlaufende Nummerierung, eine einheitliche grafische Gestaltung oder vergleichbare Merkmale für ausreichend, wenn sich dadurch die **Einheit der Urkunde** zweifelsfrei feststellen lässt.¹⁹

11 Beratungshinweis:

In der Praxis sollten alle Vertragsseiten samt Anlagen vor Unterzeichnung zusammengetackert werden, um eine zweifelsfreie **körperliche Verbindung der Urkunde** herzustellen. Sollte keine feste Verbindung gewählt werden, muss von der Urkunde eindeutig auf die Anlagen verwiesen werden und jedes Blatt der Anlage von den Parteien unterschrieben werden, damit kein Zweifel an der Einheitlichkeit der Urkunde entstehen

¹⁸ Vgl. so zu § 14 Abs. 4 TzBfG: BAG 25.10.2017 – 7 AZR 632/15, NZA 2018, 507.

¹⁹ BGH 24.9.1997 – XII ZR 234/95, NJW 1998, 58; BAG 7.5.1998 – 2 AZR 55/98, NZA 1998, 1110 (1111 f.); APS/Greiner BGB § 623 Rn. 28.

II. Schriftformerfordernis bei Aufhebungsverträgen

kann.²⁰ Dies ist insbesondere wichtig, wenn z.B. ein Zeugnis oder ein Zeugnisentwurf als Anlage zum Aufhebungsvertrag genommen werden soll. Hier passieren in der Praxis häufig Fehler, indem Anlagen, die im Vertragstext erwähnt werden, nicht bzw. nicht vollständig Teil der Urkunde werden. Auf ein **festes Zusammenheften der Seiten** ist daher streng zu achten. Dann ist auch darauf zu achten, dass die Verklammerung nicht gelöst wird (auch nicht, um die Urkunde zu digitalisieren bzw. einzuscannen). Ohnehin ist wichtig, dass aufgrund des gesetzlichen Schriftformerfordernisses das Original aufzubewahren ist, damit die Einhaltung der vorgeschriebenen Schriftform nachgewiesen werden kann.

Vorsicht ist in der Praxis bei der Schriftform von Abwicklungsverträgen geboten. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dass das **gesetzliche Schriftformerfordernis nach § 623 BGB** auch für Abwicklungsverträge gilt.²¹ In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall ging es um ein Kündigungsschreiben, das unterhalb der Kündigungserklärung von dem Arbeitnehmer unter dem Zusatz „hiermit bestätige ich den Erhalt der obigen Kündigung und verzichte auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage“ unterschrieben worden war. Da in diesem Fall eine Kündigung ausgesprochen war und anschließend ggf. eine Vereinbarung getroffen wurde (die später angefochten wurde), ging es systematisch um die Frage, ob das Schriftformerfordernis auch auf eine Klageverichtsvereinbarung bzw. einen Abwicklungsvertrag zur Anwendung zu bringen sei. Das Bundesarbeitsgericht vertritt in diesem Zusammenhang, dass das Formerfordernis nach § 623 BGB auch auf solche Klageverichtsvereinbarungen und Abwicklungsverträge anzuwenden sei, die „im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen“ seien. Solche Vereinbarungen seien als Auflösungsverträge iSd § 623 BGB anzusehen. Der vom Gesetzgeber angestrebte Zweck der Beweissicherung spreche für die Formbedürftigkeit derartiger Vereinbarungen. Dies hatte in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Folge, dass der Klageverichtsvertrag nach §§ 623, 125 BGB mangels Einhaltung der gesetzlichen Schriftform nichtig war. Denn bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf „derselben Urkunde“ erfolgen. Die Unterschrift muss den Urkundstext räumlich abschließen. Die Klageverzichtserklärung war allerdings allein vom Arbeitnehmer unterzeichnet, nicht aber, wie es erforderlich gewesen wäre, auch von dem Arbeitgeber. Diese – erhellenden – Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts belegen, wie vorsichtig der Arbeitgeber mit derartigen „Klageverzichtserklärungen“, die auf der Kündigungserklärung aufgedruckt sind, sein muss. Grundsätzlich ist hiervon abzuraten, da diese Erklärungen, die vom Arbeitnehmer manchmal ggf. unbedacht unterschrieben werden, zudem dem Risiko der Anfechtbarkeit unterliegen. Sie sind – wie gezeigt – aber ohnehin bereits mangels Einhaltung des Schriftformerfordernisses jedenfalls in Bezug auf die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses unwirksam.

Erstreckt man – wie das Bundesarbeitsgericht – das Schriftformerfordernis auf Abwicklungsverträge, so ist in der Praxis darauf zu achten, dass die Schriftform tatsächlich eingehalten wird. Beruft sich später eine der Parteien auf den **Formmangel**, so besteht

20 BAG 21.1.1999 – VII ZR 93–97 (Köln), NJW 1999, 1104; APS/Greiner BGB § 623 Rn. 28; Lingemann/Groneberg NJW 2010, 3496.

21 Vgl. BAG 19.4.2007 – 2 AZR 208/06, NZA 2207, 1227.

§ 1 Grundlagen

das Problem, dass die ausgesprochene Kündigung allerdings wirksam ist, weil die Klagfrist nach § 4 KSchG schon abgelaufen sein dürfte (§ 7 KSchG). Die Voraussetzungen für eine nachträgliche Klagezulassung nach § 5 KSchG liegen nicht vor. Das Ergebnis ist, dass die Kündigung wirksam ist, der Arbeitnehmer sich aber mangels Einhaltung des gesetzlichen Schriftformerfordernisses nicht auf die Zusagen des Abwicklungsvertrages berufen kann.²² Gegebenenfalls kann hier der Einwand rechtsmissbräuchlichen Verhaltens nach § 242 BGB helfen.

14 Beratungshinweis:

In der Praxis kann man nicht oft genug auf die Einhaltung des Schriftformerfordernisses und auf die damit zusammenhängenden praktischen Abwicklungsfragen hinweisen. Insbesondere Unternehmen müssen streng darauf achten, dass das Schriftformerfordernis eingehalten wird. Unternehmen sollten eine „Guideline“ für den Abschluss von Aufhebungsverträgen erstellen, die (kleinteilig) die Vorgaben für die Einhaltung des Schriftformerfordernisses beinhaltet, zB auch, dass Seiten des Aufhebungsvertrages paginiert und vor dem Versand mit Heftklammern zusammengetackert werden. Die Unterzeichner sind darauf hinzuweisen (bzw. es ist im Nachhinein zu überprüfen), dass nicht nur mit einer Paraphe unterschrieben wird, sondern mit einer vollen Unterschrift. Auch die Identität und Funktion der Unterzeichner sollte festgehalten sein, so dass unterhalb der Unterschrift vermerkt ist, wer (und ggf. in welcher Funktion) für das Unternehmen unterschrieben hat.

3. Inhalt der Aufhebungsvereinbarung

a) Allgemeines

- 15 Das Schriftformerfordernis gilt für Auflösungsverträge, dh für alle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Verträge, die **zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen**. Hierbei ist nicht die Wortwahl, sondern die als **Rechtsfolge** gewollte Auflösung des Arbeitsverhältnisses entscheidend.²³ Die vertragliche Verschiebung des Beginns des Arbeitsverhältnisses fällt mangels Vorliegens einer Beendigung nicht unter § 623 BGB.²⁴ Auch ausschließliche Änderungsverträge unterliegen mangels Beendigungstatbestand nicht dem Schriftformerfordernis.²⁵
- 16 Das Schriftformerfordernis erstreckt sich auf den **gesamten Inhalt** des Aufhebungsvertrages. Werden **Nebenabreden** formlos getroffen, die von wesentlicher Bedeutung für den Inhalt der Aufhebungsvereinbarung sind, führt dies zu einer **Gesamtnichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung** iSv § 139 BGB.²⁶ Die Aufhebungsvereinbarung hat dann den Arbeitsvertrag nicht beendet, und dieser besteht mit allen Rechten und Pflichten fort.²⁷ Diese Gefahr besteht vor allem auch, wenn wesentliche Nebenabreden bloß in dem Aufhebungsvertrag in Bezug genommen werden, die Anlagen aber nicht beigeheftet oder sonst mit ihm verbunden sind.

22 Vgl. Bauer/Krieger/Arnold Aufhebungsverträge A Rn. 18.

23 GmbH-HdB/Reufels, Aufhebungsvertrag; ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

24 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

25 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

26 APS/Greiner BGB § 623 Rn. 30; BeckOK BGB/Fuchs/Baumgärtner BGB § 623 Rn. 13.

27 MüKoBGB/Henssler BGB § 623 Rn. 30.

Beratungshinweis:

17

Die Urkunde sollte daher alle wesentlichen Bestandteile der Aufhebungsvereinbarung enthalten, insbesondere den Beendigungstermin.²⁸

b) Konkludenter Aufhebungsvertrag

Durch § 623 BGB sind kaum noch Anknüpfungspunkte für einen konkludenten Aufhebungsvertrag möglich.²⁹ Die konkludente Aufhebung eines vormaligen Arbeitsverhältnisses ist möglich, wenn entweder vorbehaltlos ein **schriftlicher Anschlussvertrag** zwischen denselben Parteien geschlossen wird³⁰ oder ein **innerbetrieblicher Aufstieg** eines Arbeitnehmers zum Geschäftsführer (bzw. Organ der juristischen Person) mit Abschluss eines Geschäftsführer-Dienstvertrags stattfindet.³¹ Der Aufhebungsvertrag bezüglich des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses bedarf zwar zu seiner Wirksamkeit der Schriftform nach § 623 BGB, durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag wird aber im Zweifel das bisherige Arbeitsverhältnis konkludent aufgehoben, wobei allerdings dann bei dem Geschäftsführer-Dienstvertrag die gesetzliche Schriftform des § 623 BGB gewahrt sein muss. Dies gilt nur, soweit zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages und des Geschäftsführer-Dienstvertrages Parteiidentität vorliegt.³² Auf den Umstand, dass für den Abschluss des Geschäftsführer-Dienstvertrags die Gesellschafterversammlung zuständig ist, kommt es nicht an (Annexkompetenz der Gesellschafterversammlung für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses).

18

Beratungshinweis:

19

Da weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber im Regelfall den Willen haben, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortzusetzen, empfiehlt sich, die Aufhebung des ursprünglichen Arbeitsvertrages unmissverständlich im schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag niederzulegen oder jedenfalls separat einen gesonderten Aufhebungsvertrag für das Arbeitsverhältnis zu schließen.³³

Diese Konstellation darf nicht verwechselt werden mit einem sogenannten **dreiseitigen Vertrag**. Ein dreiseitiger Vertrag liegt vor, wenn zwischen dem Arbeitnehmer, dem bisherigen Arbeitgeber und einem neuen Arbeitgeber vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer ab einem bestimmten Datum aus dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis ausscheidet und in ein neues Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber eintritt.

20

Dieser bedarf – auch hinsichtlich der Eingehung des neuen Arbeitsvertrages – der Schriftform der §§ 623, 126 BGB, da einerseits eine Beendigungskonstellation hinsichtlich des vorherigen Arbeitgebers vorliegt³⁴ und andererseits der dreiseitige Vertrag als einheitliches Rechtsgeschäft zu begreifen ist. Im Gegensatz zur Konstellation des innerbetrieblichen Aufstiegs eines Arbeitnehmers spricht ansonsten keine Vermutung für

21

28 APS/Greiner BGB § 623 Rn. 30.

29 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

30 BAG 24.2.2016 – 7 AZR 182/14, NZA 2016, 949 (951); ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

31 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

32 BAG 24.10.2013 – 2 AZR 1078/12, NZA 2014, 540; 3.2.2009 – 5 AZB 100/08, NJW 2009, 2078; 8.6.2000 – 2 AZR 207/99, NZA 2000, 1013.

33 ErfK/Müller-Glöge BGB § 620 Rn. 8.

34 LAG Schleswig-Holstein 5.10.2010 – 3 Sa 137/10, BeckRS 2010, 76186; LAG Rheinland-Pfalz 26.10.2007 – 9 Sa 362/07; ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 4.

§ 1 Grundlagen

die konkludente Aufhebung des ursprünglichen Arbeitsvertrages durch die Eingehung eines neuen schriftlichen Vertragsverhältnisses mit einem neuen Arbeitgeber,³⁵ da schon keine Parteiidentität vorliegt.³⁶ Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist also klar zu regeln.

c) Einzelfälle

- 22 Der Schriftform bedürfen auch **nachträgliche Änderungen oder Ergänzungen** einer Aufhebungsvereinbarung. Das gilt nicht, wenn der Aufhebungsvertrag selbst durch die Abrede vertraglich aufgehoben werden soll.³⁷
- 23 Wird dagegen ein **Vorvertrag** geschlossen, in dem sich die Arbeitsvertragsparteien zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags verpflichten, bedarf dieser zu seiner Wirksamkeit ebenso wie ein Aufhebungsvertrag der Schriftform nach § 623 BGB.³⁸
- 24 Weiterhin besteht die Möglichkeit, Verträge über das zukünftige Verhalten der Parteien in Zusammenhang mit einer arbeitgeberseitigen Kündigung zu schließen. Bei sogenannten **Abwicklungsverträgen** kommt es für das Eintreten des Schriftformerfordernisses darauf an, ob die Kündigung selbst oder der Abwicklungsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirken soll.³⁹ Das betrifft insbesondere die Fälle, in denen die Kündigung selbst unwirksam ist oder der Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses, der im Abwicklungsvertrag geregelt wird, vor dem Beendigungstermin durch die Kündigungsfrist liegt. Dieser Vertrag ist dann formbedürftig.⁴⁰
- 25 **Beratungshinweis:**

Zur Sicherheit empfiehlt es sich, den Abwicklungsvertrag immer mit der gesetzlichen Schriftform des § 623 BGB abzuschließen und die in diesem Kapitel besprochenen Voraussetzungen einzuhalten.

4. Einschränkung durch Treu und Glauben (§ 242 BGB)

- 26 Dem Kündigungsempfänger kann es unter bestimmten Umständen ausnahmsweise verwehrt sein, sich auf die Formnichtigkeit eines Aufhebungsvertrages zu berufen, wenn dies gegen Treu und Glauben verstößt. Dies ist dann der Fall, wenn das Festhalten am Formerfordernis **unerträgliche Folgen** hätte.⁴¹ Ein widersprüchliches Verhalten wurde zum Beispiel in einer Konstellation angenommen, in der der Arbeitnehmer wiederholt und trotz Hinweis des Arbeitgebers eine formunwirksame Kündigung ausgesprochen hat.⁴² Anders verhält es sich, wenn beide Parteien die Formnichtigkeit kannten oder nur eine Partei trotz Kenntnis die Kündigung widerspruchslos entgegennimmt und sich im Verfahren darauf beruft.⁴³ Die neuere Rechtsprechung geht (auch bei wieder-

35 APS/Greiner BGB § 623 Rn. 32.

36 Dies wird durch das BAG anders beurteilt, wenn ein Arbeitnehmer einer GmbH & Co. KG zum Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH bestellt wird, vgl. BAG 24.11.2005 – 2 AZR 614/04, NJW 2006, 1899.

37 BeckOK BGB/Kunz BGB § 623 Rn. 14.

38 BAG 17.12.2009 – 6 AZR 242/09, NJW 2010, 1100.

39 BAG 17.12.2015 – 6 AZR 709/14, NZA 2016, 361; 23.11.2006 – 6 AZR 394/06, NZA 2007, 466.

40 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 8.

41 LAG Hamm 28.4.2017 – 1 Sa 1524/16, NZA-RR 2018, 76.

42 BAG 4.12.1997 – 2 AZR 799–96, NJW 1998, 1659.

43 ErfK/Müller-Glöge BGB § 623 Rn. 24.

holten formunwirksamen Eigenkündigungen des Arbeitnehmers) zurückhaltend mit der Annahme von Treuwidrigkeit um und betont vielmehr die Warnfunktion, die der Schriftform zukommt.⁴⁴ Es handelt sich um Ausnahmetatbestände.

5. Notarielle Form/Vergleich

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, den Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der notariellen Form zu schließen. Obligatorisch ist dies allerdings nur, wenn neben der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch ein Rechtsgeschäft abgeschlossen wird, das der notariellen Form bedarf. 27

Weiterhin kann ein Aufhebungsvertrag im Zuge eines **gerichtlichen Vergleichs** geschlossen werden. Bei einem gerichtlich protokollierten Aufhebungsvertrag wird die Schriftform gem. § 126 Abs. 4 BGB, § 127a BGB eingehalten. Für den Fall, dass die Parteien einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen gem. § 278 Abs. 6 S. 1 **Alt. 2 ZPO**, gilt **§ 127a BGB analog**. 28 Grund dafür ist, dass der Sinn und Zweck eines Vergleichs, das streitige Rechtsverhältnis zwischen den Parteien insgesamt zu bereinigen, nicht erreicht würde, wenn formbedürftige Rechtsgeschäfte von einem Vergleich in diesem Sinne ausgenommen wären. Zudem begründet das Gericht seine Rechtsauffassung damit, dass das Gericht bei einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2 ZPO ähnlich einem Notar entscheidend an dem Vergleich mitwirkt.⁴⁵

⁴⁴ LAG Hamm 28.4.2017 – 1 Sa 1524/16, NZA-RR 2018, 76.

⁴⁵ BAG 23.11.2006 – 6 AZR 394/06, NZA 2007, 466, so auch BAG 8.6.2016 – 7 AZR 339/14, NZA 2016, 1485 zur Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG.

§ 2 AGB-Kontrolle von Aufhebungsverträgen

I. Wann greift die AGB-Kontrolle ein?	2	3. Allgemeine Prinzipien der Inhaltskontrolle	18
1. Vorliegen von AGB iSd § 305 Abs. 1 BGB	2	a) Generalklausel	19
2. Einbeziehung der AGB in den Aufhebungsvertrag	6	b) Transparenzgebot	23
3. Keine überraschende Klausel (§ 305c Abs. 1 BGB)	7	4. Besonderheiten im Arbeitsrecht ..	24
4. Vorrang einer entgegenstehenden Individualabrede (§ 305b BGB)	11	a) Individuell-konkreter Bewertungsmaßstab (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB)	24
II. Inhaltskontrolle	13	b) Arbeitsrechtliche Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 BGB)	25
1. Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB)	13	5. Rechtsfolge nicht einbezogener und unwirksamer Klauseln (§ 306 BGB)	26
2. Keine Inhaltskontrolle von Hauptleistungspflichten (§ 307 Abs. 3 S. 1 BGB)	15		

- 1 Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge unterliegen einer AGB-Kontrolle, wenn es sich um vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen gem. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB handelt oder die Voraussetzungen des § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB vorliegen.¹ Dies wird der Regelfall sein.

I. Wann greift die AGB-Kontrolle ein?

1. Vorliegen von AGB iSd § 305 Abs. 1 BGB

- 2 Nach § 305 Abs. 1 S. 1 BGB sind allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrags stellt. Vertragsbedingungen sind bereits dann für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert, wenn ihre **dreimalige Verwendung beabsichtigt** ist, eine tatsächliche dreimalige Verwendung ist nicht erforderlich.² Es genügt, wenn der Arbeitgeber einmalig von einem Dritten vorformulierte Vertragsbedingungen verwendet (zB Vertragsmuster aus einem Formularhandbuch oder den Vordruck eines Arbeitgeberverbandes), selbst, wenn der Arbeitgeber keine mehrfache Verwendung plant.³
- 3 Die Vertragsbedingungen müssen vom Arbeitgeber gestellt werden, er muss die Einbeziehung in den Aufhebungsvertrag verlangen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der **Arbeitnehmer als Verbraucher** iSd § 13 BGB zu qualifizieren, und zwar auch bei dem Abschluss von Rechtsgeschäften im Zusammenhang mit einem Aufhebungsvertrag.⁴ Denn beim Abschluss von Aufhebungsverträgen wechselt der Arbeitnehmer seine Rechtsstellung nicht, er ist weiterhin Arbeitnehmer, der mit dem Arbeitgeber einen Vertrag im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschließt.⁵ Von großer praktischer Bedeutung ist die Bejahung der Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers, weil diese gem. § 310 Abs. 3 BGB zur Modifikation der

1 Vgl. BAG 24.2.2016 – 5 AZR 258/14, NZA 2016, 762; Schaub ArbR-HdB/Linck § 122 Rn. 13.

2 Vgl. BGH 27.9.2001 – VII ZR 388/00, NJW 2002, 138.

3 Vgl. BAG 1.3.2006 – 5 AZR 363/05, NZA 2006, 746; SWK-ArbR/Wahlig AGB-Recht, Rn. 2.

4 Vgl. BAG 25.4.2018 – 7 AZR 520/16, NZA 2018, 106; SWK-ArbR/Langer/Herrmann/Esskandari Arbeitnehmer Rn. 4.

5 Vgl. BAG 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351; FormB-ArbR/Regh § 4 Rn. 345.

Stichwortverzeichnis

Die fetten Zahlen bezeichnen das Kapitel, die mageren Zahlen die Randnummern.

- Abfindung **4** 1 ff.
- Anspruch, § 1 KSchG **4** 9 ff.
- Bemessung **4** 1 ff.
- Entlassungsentschädigung **12** 10 ff.
- Gestaltungsvarianten **4** 7
- Organmitglied **11** 10 ff.
- Sozialplanabfindungen **4** 8
- Sozialversicherungspflichtigkeit **4** 6
- Steuerermäßigung **4** 14 ff., 71
- Steuerpflichtigkeit **4** 12 ff.
- Vererbbarkeit **4** 8
- Verhandlungsführung **4** 4 f.
- Abfindungs-Cap, Organmitglieder **11** 14 ff.
- Abfindungsverbot **4** 129 ff.
- Ausnahmen **4** 132 ff.
- Verstoß **4** 140 ff.
- Abwicklungsvertrag **12**
- echter **12** 107
- Schriftform **12** f., 24 f.
- unechter **12** 101 ff.
- AGB **2** 2 ff.
- Aushandeln **2** 5
- Einflussnehmen **2** 4
- Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers **2** 3
- Vielzahl von Verträgen **2** 2
- AGB-Kontrolle **2** 1 ff.
- AGB **2** 2 ff.
- arbeitsrechtliche Besonderheiten **2** 24 f.
- Einbeziehungskontrolle **2** 6
- entgegenstehende Individualabrede **2** 11 ff.
- Inhaltskontrolle **2** 13 ff.
- Rechtsfolgen **2** 26 ff.
- überraschende Klausel **2** 7 ff.
- Änderungsklausel **4** 390
- Anfechtung **3** 2 ff.
- Anfechtungsfristen **3** 64 ff.
- Anfechtungsgegner **3** 67
- Anfechtungsgründe **3** 3 ff.
- Darlegungs-/Beweislast **3** 68 f.
- Rechtsfolgen **3** 2
- Anfechtungsgründe **3** 3 ff.
- arglistige Täuschung **3** 13 ff.
- Eigenschaftsirrtum **3** 9 ff.
- Erklärungsirrtum **3** 4
- Inhaltsirrtum **3** 5 ff.
- Motivirrtum **3** 6, 9
- widerrechtliche Drohung **3** 36 ff.
- Arbeitnehmer
- freier Mitarbeiter **7** 2 ff.
- Massentlassungsanzeige **10** 4 ff.
- Verbraucher **2** 3
- Arbeitslosengeld
- Ruhen (§ 158 SGB III) **12** 3 ff.
- Sperrzeit (§ 159 SGB III) **12** 84 ff., 152
- Arbeitsmittel, Herausgabe **4** 317 ff.
- Arbeitszeugnis **4** 87 ff.
- Anspruch **4** 88 ff.
- Auslassungen **4** 100
- Berichtigung **4** 101
- Darlegungs-/Beweislast **4** 110
- einfaches/qualifiziertes **4** 95 ff.
- Inhalt **4** 102 ff.
- Verzicht **4** 90
- Wohlwollensgrundsatz **4** 99, 103, 106
- Zeugnisklarheit **4** 98
- Zeugniswahrheit **4** 99
- Zwischen-/Endzeugnis **4** 93 ff.
- Arglistige Täuschung **3** 13 ff.
- Anschlussbeschäftigung **3** 15
- Aufklärungspflicht **3** 17 ff.
- Kausalität **3** 33
- positives Tun **3** 14
- Schadensersatz **3** 16
- Aufhebungsvertrag **11** ff.
- Befristungskontrolle **5** 1 ff.
- Beseitigungstatbestände **3** 1 ff.
- einzelne Regelungen **4** 1 ff.
- Ergänzung zum Arbeitsvertrag **2** 9

Stichwortverzeichnis

- konkludenter 118
- mit Organmitglied 111 ff.
- Schriftform 14 ff.
- schriftlicher Vergleich 91 ff.
- Sonderkündigungsschutz 61 ff.

Aufklärungspflicht 317 ff.

- Anschlussbeschäftigung 329
- Arbeitslosengeld 323
- betriebliche Altersversorgung 4143 ff.
- Betriebsübergang 328
- Erwerbsunfähigkeitsrente 330 f.
- Sonderkündigungsschutz 324
- Sozialplan 327
- Umfang 317 ff.
- Versorgungsansprüche 321, 35
- Weiterbeschäftigung 326

Ausgleichsklausel 210, 17, 4218 ff., 227

- allgemeine 4221, 224
- Anfechtung 4222
- Arbeitszeugnis 4227
- Auslegung 4230 ff.
- Formulierungsvorschlag 4245
- Haftungsansprüche 4240
- Inhaltskontrolle 4241 ff.
- Lohnansprüche 4234
- nachvertragliches Wettbewerbsverbot 4200 ff., 238
- Organmitglied 1124 ff.
- Rechtsqualität 4219 f.
- Reichweite 4225, 230 ff.
- tarifliche Rechte 4228
- (Un)abdingbarkeit 4226 ff.
- Urlaubsabgeltung 4156 ff., 227
- Versorgungsansprüche 4141 f., 227, 236

Ausschlussfrist 4346 ff.

- einstufige/zweistufige 4347 f.
- Formulierungsvorschlag 4364
- Mindestfrist 4349 ff.
- Mindestlohn 4360
- Reichweite 4357 ff.
- Textform 4348
- Transparenz 4353
- überraschende Klausel 4355

Auszubildende

- Arbeitszeugnis 488
- Sonderkündigungsschutz 57
- Sozialversicherungsrecht 1297
- Wettbewerbsverbot 4188

Befristungskontrolle 51 ff.

- Abgrenzung 58
- Anhaltspunkte 513 ff.
- Beispiele 523 ff.
- Kündigungsschutz 59 f.
- Sachgrund 511 ff.
- Scheingeschäft 56
- Vorgehen 530 f.

Beseitigungstatbestände

- Anfechtung 32 ff.
- Rücktritt 371 ff.
- Widerruf 371 ff.

Bestätigungsklausel, Organmitglieder 1128 ff.

Bestimmtheitsgebot *siehe* Transparenzgebot

Betriebliche Altersversorgung 4112 ff.

- Abfindungsverbot 4129 ff.
- Anwartschaft 4122 ff., 129 ff.
- Arbeitnehmer 4119
- arbeitnehmerfinanzierte 4126
- Aufklärungspflicht 4146 f.
- Auskunftsanspruch 4143 ff.
- Definition 4113 f., 117
- Durchführung 4118, 120
- Rechtscharakter 4121
- (Un)Verfallbarkeit 4122 ff.
- Versorgungsfall 4116, 123
- Versorgungszweck 4115
- Verzicht 4141 f.

Betriebsrat

- Anhörung 13, 356 ff.
- Ausgleichsklausel 4229
- Dienstwagen 485
- Konsultationsverfahren 1024 ff.

Betriebsratsmitglied

- Dienstwagen 475
- Sonderkündigungsschutz 324, 61, 8
- Blue-Pencil-Test 227, 4389
- Brutto-Netto-Lösung 454

Comply-or-explain-Prinzip, Organmitglieder 11 18

Dienstwagen 4 72 ff.

- Herausgabepflicht 4 73 ff., 323 ff.
- Mitbestimmung des Betriebsrats 4 85
- Nutzungsausfallentschädigung 4 77 f.

- privates Nutzungsrecht 4 73 ff.
- Rückgabeort/-zeit 4 82, 84
- Verkauf 4 83

- Widerrufsvorbehalt 4 76

Dreiseitiger Vertrag 1 20 ff.

Eigenschaftsirrtum 3 9 ff.

- Erwerbsminderung 3 11 f.
- Schwangerschaft 3 10

Einzelne Regelungen im Aufhebungsvertrag 4 1 ff.

- Abfindung 4 1 ff.
- Arbeitszeugnis 4 87 ff.
- Ausschlussfrist 4 346 ff.
- betriebliche Altersversorgung 4 112 ff.
- Dienstwagen 4 72 ff.
- Erledigungsklausel 4 218 ff.
- Freistellung 4 169 ff.
- Herausgabepflicht 4 317 ff.
- nachvertragliches Wettbewerbsverbot 4 183 ff.

- Outplacement 4 55 ff.
- Salvatorische Klausel 4 365 ff.
- Sprachregelung 4 215 ff.
- Statusvereinbarung 7 1 ff.
- Urlaub 4 148 ff.
- Verschwiegenheitsverpflichtung 4 246 ff.

- Wiedereinstellungszusage 8 1 ff.

Entlassungsentschädigung

- Beispiele 12 21
- Darlehen 12 13
- Definition 12 10 f.
- Entgeltleistungen 12 15 ff.
- Kausalität 12 14
- Rentenzahlung 12 12

Erhaltungsklausel 4 368 ff.

- Auslegung 4 369
- Darlegungs- und Beweislast 4 368
- Formulierungsvorschlag 4 371
- Zweckmäßigkeit 4 392

Erklärungsirrtum 3 4

Erledigungsklausel 2 10; *siehe* Ausgleichsklausel

Ersetzungsklausel 4 373 ff.

- AGB 4 390 ff.
- automatische 4 381 f.
- Bestimmtheit 4 393
- Bestimmungsrecht 4 393 ff.
- einseitige Ersetzungsermächtigung 4 374 ff.
- Ersetzungsmaßstab 4 384
- Individualvereinbarung 4 388 ff.
- Neuverhandlungsklausel 4 379 f.
- Schieds(gutachten)vertrag 4 377 f.
- Wirksamkeit 4 387 ff.
- Zweckmäßigkeit 4 385 f., 393 ff.

Faires Verhandeln 3 115 f.

Freie Mitarbeit 7 1 ff.

Freistellung 4 169 ff.

- Sozialversicherung 4 179 ff.
- Urlaubsanrechnung 4 170 ff.
- Verdienstanrechnung 4 174 ff.
- Wettbewerbsverbot 4 177 f.

Fünftel-Regelung 4 49 ff.

Geschäftsgeheimnis

- Definition 4 247 ff.
- Geheimhaltungsmaßnahmen 4 255 ff.
- Geheimhaltungswille 4 254 f.
- kommerzieller Wert 4 259 f.
- Verschwiegenheitsverpflichtung *siehe dort*

Geschäftsunterlagen, Herausgabe 4 317 ff.

Hauptleistungspflichten, Inhaltskontrollen 2 15 ff.

Herausgabepflicht

- Arbeitsergebnisse 4 335 ff.

Stichwortverzeichnis

- Arbeitsmittel 4 317 ff.
- Arbeitspapiere 4 344
- Arbeitszeugnis 4 341 ff.
- des Arbeitgebers 4 341 ff.
- des Arbeitnehmers 4 317 ff.
- Dienstwagen 4 323 ff.
- Erfindungen 4 339 ff.
- Erfüllungsort 4 321
- Geschäftsunterlagen 4 317 ff.
- Organmitglied 4 317 ff.
- Werkswohnung 4 329 ff.
- Individualabrede, entgegenstehende 2 11 ff.
- Inhaltsirrtum 3 5 ff.
- Inhaltskontrolle 2 13 ff.
 - Ausgleichsklausel 2 17, 4 241 ff.
 - Ersetzungsklausel 4 390 ff.
 - Hauptleistungspflichten 2 15 ff.
 - mehrdeutige Klausel 2 13 f.
 - Transparenzgebot 2 23
 - unangemessene Benachteiligung 2 19 ff.
- Junk-Entscheidung 10 1, 14, 33
- Kantenbänder-Fall 4 270
- Karenzentschädigung 4 191 ff.
 - Abfindung 4 210 f.
 - Höhe 4 193 f.
 - Salvatorische Klausel 4 212
- Konkludenter Vertrag 1 18
- Konsultationsverfahren
 - Form 10 32
 - Inhalt 10 26 ff.
 - Massenerlassung 10 24 ff.
 - Zeitpunkt 10 31
- Koppelungsklausel, Organmitglieder 11 23
- Krankenversicherung
 - Ruhen (§ 158 SGB III) 12 83
 - Sperrzeit (§ 159 SGB III) 12 153
- Kundendatenprogramm-Entscheidung 4 272
- Kundenlistenfall 4 268
- Mannesmann-Urteil 11 11

- Massenerlassungsanzeige 10 1 ff.
 - 30-Tage-Zeitraum 10 23
 - Anzeigepflicht 10 2 ff.
 - Arbeitnehmer 10 4
 - befristet Beschäftigte 10 8
 - Betriebsbegriff 10 10 ff.
 - Entlassungsbegriff 10 14 ff.
 - Entlassungsquote 10 2
 - Fremdgeschäftsführer 10 5
 - Konsultationsverfahren 10 24 ff.
 - Nachkündigung 10 17 f.
 - Rechtsfolgen 10 33
 - Sonderkündigungsschutz 10 19 ff.
 - Zeitarbeitnehmer 10 6 f.
- Mehrdeutige Klausel 2 13 ff.
- Motivirrtum 3 6, 9
- Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 4 183 ff.
 - Änderung 4 208
 - Beratungshinweis 4 213 f.
 - Erledigungsklausel 4 200 ff.
 - Intention 4 183 ff.
 - Karenzentschädigung 4 189, 191 ff., 197
 - Lösungsrecht 4 205 ff.
 - Nichtigkeit 4 186 ff.
 - Organmitglied 11 32 f.
 - Unverbindlichkeit 4 190 ff., 195 ff.
 - Verschwiegenheitsklausel 4 264 ff.
 - Wahlrecht 4 197 ff.
- Neuverhandlungsklausel 4 379 f.
- Organmitglied
 - Abfindungs-Cap 11 14 ff.
 - Abfindungshöhe 11 10 ff.
 - Abschluss Aufhebungsvertrag 11 5 ff.
 - Ausgleichsklausel 11 24 ff.
 - Beförderung 11 9
 - Besonderheiten 11 1 ff.
 - Bestätigungsklausel 11 28 ff.
 - Herausgabepflicht 4 345
 - Mannesmann-Urteil 11 11
 - nachvertragliches Wettbewerbsverbot 11 32 f.
 - Stimmbindungsvertrag 11 30

- Trennungsprinzip 11 2 ff.
- Urlaub 4 166 ff.
- Verschwiegenheitspflicht 4 282 ff., 314 ff., 11 34 ff.
- Outplacement 4 55 ff.
- Gruppenoutplacement 4 56
- Kosten 4 59 ff.
- Versteuerung 4 62 ff.
- Werbungskostenabzug 4 65 ff.
- Presseveröffentlichung 4 215 ff.
- Prozessvergleich
 - Mängel 9 12 ff.
 - schriftlicher 9 1 ff.
 - Sperrzeit (§ 159 SGB III) 12 110 ff.
- Rechtsformwahl *siehe* Statusvereinbarung
- Rentenversicherung
 - Ruhen (§ 158 SGB III) 12 83
 - Sperrzeit (§ 159 SGB III) 12 154
- Rücktritt 3 71 ff.
 - Rechtsfolgen 3 71 ff.
 - Rücktrittsrecht 3 77 ff., 106 ff.
 - von Prozessvergleich 3 114
- Rücktrittsrecht
 - § 323 BGB 3 77 ff.
 - einzelvertragliches 3 106 ff.
 - Wegfall der Geschäftsgrundlage 3 80 ff.
- Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 158 SGB III)
 - Beginn 12 45 ff.
 - Begrenzung 12 57 ff.
 - Dauer 12 53 ff.
 - Entlassungsentschädigung 12 10 ff.
 - Gleichwohlgewährung 12 81 ff.
 - Rechtsfolgen 12 83
 - Systematik/Zweck 12 5 ff.
 - vorzeitige Beendigung 12 22 ff.
 - wegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses 12 79 ff.
- Salvatorische Klausel 4 365 ff.
 - Erhaltungsklausel 4 368 ff.
 - Ersetzungsklausel 4 373 ff.
 - Gesamtnichtigkeit 4 366

- Schadensersatz
 - arglistige Täuschung 3 16, 29, 32 ff.
 - Ausgleichsklausel 11 26
 - Ausschlussfrist 4 357
 - Dienstwagen 4 77 ff.
 - Überrumpelung 3 102
 - Werkswohnung 4 333
 - Zeugnisteilung 4 92
- Schieds(gutachten)vertrag 4 377 f.
- Schriftform 1 4 ff.
 - Abschlussfunktion 1 10 ff.
 - Abwicklungsvertrag 1 12 f., 24 f.
 - Anforderungen 1 5 ff.
 - dreiseitiger Vertrag 1 21
 - einheitliche Urkunde 1 6 ff.
 - Einzelfälle 1 22 ff.
 - gerichtlicher Vergleich 1 28, 9 11
 - notarielle Form 1 27
 - Praxishinweis 1 14, 17
 - Reichweite 1 15 ff., 22 ff.
 - Treuwidrigkeit 1 26
 - Vorvertrag 1 23
- Schriftlicher Prozessvergleich 9 1 ff.
 - Formerfordernis 9 11
 - Widerruf 9 8 f.
 - Wirkungen 9 10
 - Zustandekommen 9 3 ff.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Deutschland 4 301 ff.
 - USA/Großbritannien 4 297 ff.
 - Verschwiegenheitsproblematik 4 294 ff.
- Sonderkündigungsschutz 6 1 ff.
 - Aufklärungspflicht 3 24
 - Auszubildende 5 7
 - Betriebsratsmitglieder 5 8
 - Inhaltsirrtum 3 6 ff.
 - Massententlassungsverfahren 10 19 ff.
 - Schwangere 6 2 ff.
 - Schwerbehinderte 5 4 ff.
 - Unkündbare 5 9
 - Verlust 5 1, 10 f.
- Sozialplan
 - Abfindung 4 8
 - Aufklärungspflicht 3 27

Stichwortverzeichnis

- Sozialversicherung 12 1 ff.
– Arbeitslosengeld *siehe dort*
– Krankenversicherung *siehe dort*
– Rentenversicherung *siehe dort*
Sperrzeit (§ 159 SGB III) 12 84 ff.
– Beginn 12 136 ff.
– Beratungshinweis 12 155, 160
– Beschäftigungsverhältnis 12 88 ff.
– besondere Härte 12 144 ff.
– Dauer 12 144
– gerichtlicher Vergleich 12 110 ff., 158 ff.
– Kausalität 12 114 ff.
– Lösungen des Beschäftigungsverhältnisses 12 99 ff.
– Rechtsfolgen 12 152 ff.
– Verschulden 12 120
– Voraussetzungen 12 87
– wichtiger Grund 12 121 ff.
Sprachregelung 4 215 ff.
Sprinterklausel 4 42 ff.
Spritzgießwerkzeuge-Urteil 4 271
Stapel-Automaten-Fall 4 267
Statusvereinbarung
– freie Mitarbeit 7 2
– Gesamtabwägung 7 5 f.
– Statusumwandlung 7 1 ff., 8
– umgekehrte 7 7
– Vertragsdurchführung 7 2 ff.
– Vertragstypenwahl 7 5 f.
Steuerermäßigung 4 14 ff., 71
– außerordentliche Einkünfte 4 16 ff.
– Brutto-/Nettolösung 4 54
– Fünftel-Regelung 4 49 ff.
– Sprinterklausel 4 42 ff.
– Steuerschuldner 4 53
– Zusammenballung von Einkünften 4 34 ff.
Störung der Geschäftsgrundlage
siehe Wegfall der Geschäftsgrundlage
Termination Agreement, Sample 13 1
Thrombosol-Entscheidung 4 265
Titandioxid-Fall 4 269
Transparenzgebot, AGB-Kontrolle 2 23
Turboprämie 4 42 ff.
Überholende Kündigung 3 91 ff.
Überraschende Klausel 2 7 ff.
Unangemessene Benachteiligung, AGB-Kontrolle 2 19 ff.
Urlaub 4 148 ff.
– Abgeltung 4 150 ff.
– Abgeltungsanspruch 4 151 ff.
– Anrechnung 4 162, 165, 170 ff.
– Organmitglied 4 166 ff.
– Tatsachenvergleich 4 164
Urlaubsabgeltungsanspruch 4 151 ff.
– Berechnung 4 160
– Organmitglied 4 167 f.
– Pfändbarkeit 4 161
– Vererblichkeit 4 155
– Verfall 4 153
– Verjährung 4 154
– Verzicht 4 156 ff.
Verbraucher (Arbeitnehmer) 2 3
Verfallklausel *siehe* Ausschlussfrist
Verschwiegenheitsklausel 4 246 ff.
– beschränkte 4 306 ff.
– Catch-All-Klausel 4 275, 304 f.
– deklaratorische 4 302 f.
– Formulierungsvorschläge 4 302 ff.
– Kundendaten 4 312 f.
– Vorstandsmitglied 4 314 ff.
– Wirksamkeit 4 274 ff.
Verschwiegenheitsverpflichtung 4 246 ff.
– Abgrenzung 4 264 ff.
– Geheimhaltungspflicht 4 264 ff.
– Geschäftsgeheimnis 4 247 ff.
– Kantenbänder-Fall 4 270
– Kundendatenprogramm-Entscheidung 4 272
– Kundenlistenfall 4 268
– Organmitglieder 11 34 ff.
– sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 4 294 ff.
– Spritzgießwerkzeuge-Urteil 4 271
– Stapel-Automaten-Fall 4 267
– Thrombosol-Entscheidung 4 265 f.
– Titandioxid-Fall 4 269

- Verschwiegenheitsklausel 4 246 ff.
- Vorstandsmitglied 4 282 ff.
- Whistleblowing 4 261 ff.
- Versorgungsanwartschaft 4 122 ff.
- Vertragslückenfüllung, Wegfall der AGB 2 28
- Vertragsmuster
 - Deutsch 13 1
 - Englisch 13 1
- Wegfall der Geschäftsgrundlage 3 80 ff.
 - Geschäftsgrundlage 3 80 ff.
 - Gesetzesänderung 3 89
 - überholende Kündigung 3 91 ff.
 - Unzumutbarkeit 3 90
 - Vertragsanpassung 3 82 ff.
 - Wiedereinstellung 3 84 ff.
- Wettbewerbsverbot
 - nachvertragliches *siehe* Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- Wettbewerbsverbot, Freistellung 4 177 f.
- Whistleblowing 4 261 ff.
- Widerrechtliche Drohung 3 37 ff.
 - Betriebsratsanhörung 3 55 ff.
 - Person des Drohenden 3 55 f.
- Kündigung 3 43 ff.
- Nötigungswille 3 38
- Strafanzeige 3 63
- Übel 3 37
- Ursächlichkeit 3 39 ff.
- Widerrechtlichkeit 3 43 ff.
- Zeitdruck infolge Drängens 3 54
- Zwangslage 3 40 ff., 51
- Widerruf 3 71 ff.
 - Rechtsfolgen 3 71 ff.
 - von Prozessvergleich 3 113, 9 8 f.
 - Widerrufsfrist 3 108 ff.
 - Widerrufsrecht 3 97 ff.
- Widerrufsrecht
 - einzelvertragliches 3 106 ff.
 - gesetzliches 3 97 ff.
 - tarifvertragliches 3 104 f.
- Wiedereinstellung
 - Wiedereinstellungszusage *siehe dort*
- Wiedereinstellung, Wegfall der Geschäftsgrundlage 3 84 ff.
- Wiedereinstellungszusage 8 1 ff.
 - Auslegung 8 4
 - in der Praxis 8 5 f.
 - Wirksamkeit 8 2 f.
- Zeugnis *siehe* Arbeitszeugnis