

Laborius

DIE FACHANWÄLTE  
FÜR ARBEITSRECHT

# Do's und Don'ts zu Aufhebungsverträgen

Mandantenfrühstück 11.11.2025

Dr. René Teubert  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner

# Inhaltsübersicht

1. Ausgangsfall (BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21):  
Möglichkeiten der Loslösung vom Aufhebungsvertrag, insb. Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung
2. Abgrenzung des Aufhebungsvertrags vom
  - » Abwicklungsvertrag
  - » Gerichtlichem Vergleich
3. Einzelne Klauseln
  - » Sprinterregelung
  - » Urlaubsregelung
  - » Gesamterledigungsklausel
  - » Freistellungsregelung
  - » Zeugnisregelung

## Ausgangsfall: BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21-

- Am 22.11.2019 führten der Geschäftsführer (GF) und der später prozessbevollmächtigte Anwalt der AGin im Büro des GF ein Gespräch mit der ANin, die als Teamkoordinatorin im Verkauf tätig war.
- Vorwurf ggü. ANin: Sie habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der AGin abgeändert, um einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Keine Vorabmitteilung des Gesprächsinhaltes.
- ANin wurde die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung zu Ende November angetragen und im Falle der Nichtunterzeichnung die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt.

## Ausgangsfall: BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21-

- Dabei wurde der Abschluss des Vertrags von der sofortigen Annahme des Angebots abhängig gemacht. ANin wurde keine Bedenkzeit eingeräumt.
- ANin unterzeichnete den Aufhebungsvertrag nach einer zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen.
- Anfechtung des Aufhebungsvertrags am 29.11.2019.

## Ausgangsfall: BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21-

Zum Handeln auf Arbeitgeberseite:

- Ankündigung einer außerordentlichen Kündigung sowie der Erstattung einer Strafanzeige stellen grds. eine Drohung i.S.d. § 123 BGB dar.
- Aber **keine** Widerrechtlichkeit der Drohung:  
Eine verständiger AGin habe sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen dürfen.
- Darüber hinaus sei ANin auch nicht unfair behandelt worden, so dass AGin nicht gegen ihre Pflichten aus §§ 311 Abs. 2 Nr. 1, 241 Abs. 2 BGB verstoßen habe.

## Denn BAG bereits in den 90zigen zu

den Handlungsalternativen auf Arbeitnehmerseite:

- Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen befindet sich der AN in einer Verhandlungsposition, nicht in einer strukturellen Unterlegenheit.
- Der AN kann dem Ansinnen der AGin ggf. nur ein schlichtes „Nein“ entgegensetzen.
- Dem AN kann nicht die zur Durchsetzung seiner berechtigten Interessen erforderliche Verhandlungsmacht abgesprochen werden.
- Der AN hat die Möglichkeit, sowohl das „Ob“ als auch das „Wie“ als auch das „Wann“ der Vertragsbeendigung von seinem Konsens abhängig zu machen.

## Ausgangsfall: BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21-

„Für den Inhalt des Gebots fairen Verhandeln ist entscheidend, dass diese Nebenpflicht - wie dargelegt - die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners als Interesse iSd. § 241 Abs. 2 BGB schützt. Dieser soll „Herr“ über seine Entscheidung sein und bleiben. Erst wenn dies nicht mehr gegeben ist, kann eine Verhandlungssituation als unfair bezeichnet werden. Muss der Arbeitnehmer bei objektivierter Betrachtung davon ausgehen, dass ihm nur noch eine Option - nämlich die der Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag - verbleibt, um sich der Verhandlungssituation zu entziehen, ist seine Entscheidungsfreiheit unfair beeinträchtigt. Führt der Arbeitgeber eine solche Situation herbei oder nutzt er eine solche von ihm vorgefundene Situation aus, verletzt er die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers zurechenbar und schuldhaft.“

## Ausgangsfall: BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21-

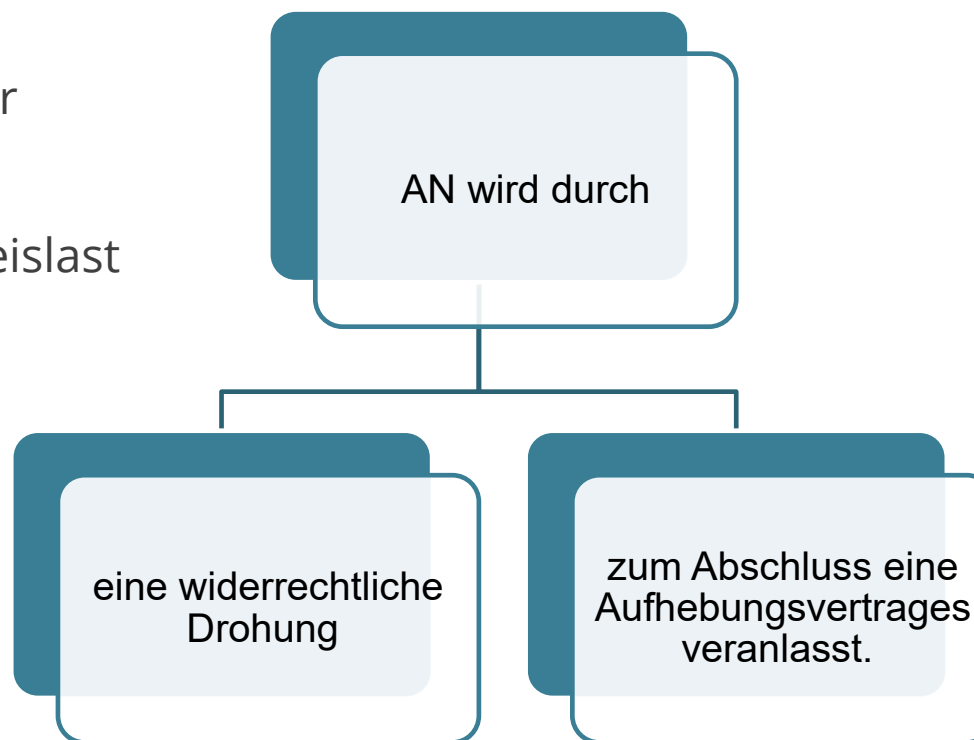
Weiterhin zu den Handlungsalternativen auf Arbeitnehmerseite:

- Abgrenzung von Situation Angebot nur „hier und heute“ – dies entspricht dem gesetzlichen Leitbild.
- AN muss Angebot nicht annehmen, sie kann Situation durch ein „nein“ beenden, auch wenn damit Verlust des Angebotes einhergeht = zulässiger Druck in Verhandlungssituation.
- AGin braucht Bitte nach Bedenkzeit oder Rechtsrat nicht nachkommen. AN kann sich Situation durch „nein“ entziehen.

## Möglichkeiten der Loslösung vom Aufhebungsvertrag

Regelmäßig verbleibt es bei der Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung gem. § 123 BGB.

AN trägt die Darlegungs- und Beweislast für den AnfechtungsTb.



## Zwangslage

Daraus folgt für  
AN eine  
**Zwangslage:**

- Entweder akzeptiert er die Vereinbarung

oder

- er wird gekündigt.

## Voraussetzung

- Die Drohung ist kein angemessenes Mittel zum Erreichen des angestrebten Zwecks (BAG, Urteil vom 13.12.2007 - 6 AZR 200/07 - = „In der Ankündigung, das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf enden zu lassen, wenn die Arbeitnehmerin nicht zu einer befristeten Fortsetzung zu den vorgeschlagenen Bedingungen bereit sei, liegt keine rechtswidrige Drohung.“)
- Eine Drohung setzt die **Ankündigung eines zukünftigen Übels** voraus, dessen Zufügung als von der Macht des Ankündigenden abhängig dargestellt wird.

## Maßstab: Verständige Arbeitgeberin

Die Drohung mit einer Kündigung ist widerrechtlich, wenn eine verständige AGin eine solche nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Beispiele:

- Betriebsratsanhörung wurde unterlassen
- keine Anhörung bei beabsichtigter, angedrohter Verdachtskündigung
- unbegründete oder übertriebene Vorwürfe

Es ist jedoch **nicht** erforderlich, dass sich die ausgesprochene Kündigung, wenn sie ausgesprochen worden wäre, in einem Kündigungsschutzprozess als rechtsbeständig erwiesen hätte.

# Abgrenzung von...

- Aufhebungsvertrag
- Abwicklungsvertrag
- Gerichtlichem Vergleich

## Aufhebungsvertrag

### Vorteil für AN:

- zügige Abwicklung
- Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei neuer Stelle (Ausscheiden vor Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist)

### Nachteil für AN:

- Sperrzeiten (§ 159 SGB III)
- Ruhen des ALG (§§ 157, 158 SGB III)
- Rechtsschutzversicherung?

### Vorteil für AGin:

- zügige Abwicklung
- Keine Anhörung/Beteiligung von
  - » Betriebsrat,  
Schwerbehindertenvertretung  
etc.
  - » Integrationsamt

### Nachteil für AGin:

- ggf. Anfechtung
- ggf. Widerruf durch AN

# Abwicklungsvertrag

## Vorteil für AN:

- zügige Abwicklung
- Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (Ausscheiden vor Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist)
- Vermeidung eines mit Kosten verbundenen Kündigungsschutzverfahrens
- Erleichterter Deckungsschutz durch Rechtsschutzversicherung
- Alte Rechtslage: Vermeidung einer Sperrzeit nach § 159 SGB III (§ 144 SGB III a.F.); durch aktuelle Rspr. des BSG und DA der Bundesagentur irrelevant

## Vorteil für AGin:

- zügige Abwicklung
- Kein Schriftformerfordernis (§ 623 BGB)
- Keine Anfechtbarkeit wegen widerrechtlicher Drohung (§ 123 BGB)
- Vermeidung eines mit Kosten verbundenen Kündigungsschutzverfahrens

## Nachteil für AGin:

- Anhörung/Beteiligung von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung etc. vor Ausspruch der Kündigung
- Notwendige Zustimmung des Integrationsamtes vor Ausspruch der Kündigung

## Gerichtlicher Vergleich

### Vorteil für AN:

- Keine Sperrzeiten (§ 159 SGB III)
- Vollstreckbarer Titel

### Nachteil für AN:

- Ggf. langwieriges und kostenintensives Kündigungsschutzverfahren
- Lange Unsicherheit, was Zukunft bringt
- Mögliche neue (bekanntgewordene) Tätigkeit mindert Bereitschaft der AGin, hohe Abfindungen zu zahlen

### Vorteil für AGin:

- Anfechtung die Ausnahme

### Nachteil für AGin:

- Ggf. langwieriges und kostenintensives Kündigungsschutzverfahren
- Anhörung/Beteiligung von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung etc. vor Ausspruch der Kündigung
- Notwendige Zustimmung des Integrationsamtes vor Ausspruch der Kündigung

# Einzelne Klauseln

- Sprinterregelung
- Urlaubsregelung
- Gesamterledigungsklausel
- Freistellungsregelung
- Zeugnisregelung

## Sprinterregelung

- Option für AN, das Arbeitsverhältnis vor dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt gegen Zahlung einer „Sprinterprämie“ vorzeitig zu beenden.
- Sinnvoll i.d.R. nur dann, wenn Beendigungstermin aufgrund langer Kündigungsfristen weit in der Zukunft liegt.

### Wichtig:

- » Die Lösungserklärung bedarf der Form des § 623 BGB (kein Telefax, vgl. BAG, Urteil vom 17.12.2015 - 6 AZR 709/14 -).
- » Keine Mindestfrist bei der Lösungserklärung nötig! Arg.: Unabdingbarer Schutz des § 622 BGB nicht nötig, teleologische Reduktion des Zweckes der Regelung und der Erklärung (vgl. BAG, Urteil vom 17.12.2015 - 6 AZR 709/14 -).

**Praxistipp:** Bei Stichtagsregelungen für Bonuszahlungen etc. (bspw. Jahresende) Vorfälligkeit regeln bei vorzeitigem Ausscheiden!

## Höhe der Sprinterprämie

- I.d.R. beträgt „Sprinterprämie“ einen bestimmten Prozentsatz der bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt ausstehenden Bruttovergütung.
- Relative Sprinterklausel: z.B. 50 % oder 75 % der ausstehenden Bruttobezüge.
- Absolute Sprinterklausel: bei 100 % der ausstehenden Bruttobezüge.
- „Sprinterprämie“ wird regelmäßig als zusätzliche Abfindung ausgezahlt, d.h. die vereinbarte Abfindungssumme erhöht sich.

## Vorteile für AN:

- Beendigungstermin frei bestimmbar. Anreiz, möglichst frühzeitig neue Stelle anzutreten und die Abfindung zu potenzieren.

## Vorteile für AGin:

- Bei relativer Sprinterklausel: Ausstehende Bezüge werden zumindest teilweise erspart.
- Bei absoluter Sprinterklausel: Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden erspart.

## Urlaubsregelung

**Regelmäßiger Standard war die Formulierung in Prozessvergleichen:**

**„Urlaubsansprüche sind/wurden in natura gewährt“**

Dem hat das BAG aktuell mit Urteil vom 03.06.2025 - 9 AZR 104/24 - zum gesetzlichen Mindesturlaub eine Absage erteilt:

- Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich.
- Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig - mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden.
- Ein Tatsachenvergleich wurde aufgrund durchgehend bestehender Arbeitsunfähigkeit auf Klägerseite verneint (Einzelfall? Eher Vorsicht → nein).

## Urlaubsregelung

### Lösungsalternativen in der Praxis:

- Wenn Urlaub tatsächlich gewährt und genommen wurde, kann dies entsprechend im Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag/gerichtlichem Vergleich festgehalten werden.
- Wenn Arbeitsfähigkeit besteht, kann mit einer unwiderruflichen Freistellung gearbeitet werden.
- Es wird die finanzielle Abgeltung des Urlaubes arbeitgeberseitig zugesagt (Problem für AN = § 157 SGB III).
- Klare Trennung von gesetzlichem Mindesturlaub und Mehrurlaub.

## Gesamterledigungsklausel

Mögliche weitere Alternative: Wird der Vergleich nach Ablauf der Kündigungsfrist geschlossen, wird die **entstandene** Urlaubsabgeltung im Rahmen der Gesamterledigung miterledigt (BAG, Urteil vom 14.05.2013 - 9 AZR 844/11 -).

» „Mit Erfüllung des vorliegenden gerichtlichen Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.“

- I.d.R. weite Auslegung (BAG, Urteil vom 22.10.2008 - 10 AZR 617/07).
- **Achtung aber:** Vgl. LAG München, Urteil v. 24.01.2023 - 6 Sa 326/22, NZA-RR 2023, 291
- Änderung durch BAG, Urteil vom 03.06.2025 - 9 AZR 104/25 -?

## Reichweite

Die beispielhafte Ausgleichsklausel umfasst auch Ansprüche auf:

- Aktienoptionen
- 13. Monatsgehalt
- Rückzahlung eines Darlehens mit enger Verknüpfung zum Arbeitsverhältnis
- Vertragliche Wettbewerbsverbote und Karenzentschädigung (auch in der arbeitsvertraglichen Beziehung begründet).

Aber nicht:

- Zeugnisanspruch, Versorgungsansprüche, sachenrechtliche Ansprüche und Rückzahlung eines Darlehens ohne enge Verknüpfung zum Arbeitsverhältnis.
- Unverzichtbare Rechte und Ansprüche (aus TV oder BV) gem. § 4 Abs. 4 S. 1 TVG, § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG,
  - » Ausnahme: Tatsachenvergleich bei Unsicherheit über tatsächliche Voraussetzungen.

## Vor- und Nachteile der Gesamterledigung

### **Vorteile für AN und AGin:**

- Vermeidung künftiger Rechtsstreitigkeiten
- Klarheit über die Ansprüche

### **Nachteile für AN und AGin:**

- Auch bestehende, aber unbekannte Ansprüche umfasst
- Unsicherheit wegen Urlaubs-(abgeltungs-)anspruch aufgrund der aktuellen Rechtslage
- Vorsicht bei Ansprüchen aus unerlaubter Handlung und vorsätzlicher, grob fahrlässiger Pflichtverletzung

## Freistellungsregelung

Umso wichtiger aufgrund der Urlaubsthematik, wenn keine AU vorliegt:

- Freistellung ohne weitere Erklärungen zum Urlaub und Ähnliches: „Ich stelle Sie von der Erbringung der Arbeitsleistung frei“; bedeutet **widerrufliche** Freistellung.
- **Unwiderrufliche** Freistellung: Dann, wenn die AGin den AN unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen freistellt und keine andere Erklärung abgibt (bereits: BAG, Urteil vom 14.03.2006 - 9 AZR 11/05 -).
- Zur Risikominimierung: Art und Umfang der Freistellung klarstellen!

## Freistellungsregelung

Bei der Freistellung sind zahlreiche Gesichtspunkte zu **berücksichtigen**:

- Kein Rechtsanspruch des AN auf Freistellung.
- Selbst bei vertraglicher Vereinbarung einer Freistellungsmöglichkeit: Ausübungskontrolle im konkreten Fall.
- Ggf. Weiterbeschäftigungsanspruch des AN bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (einstweilige Verfügung?).
- Freistellung für AGseite: I.d.R. sinkt Leistungsbereitschaft nach Ausspruch einer Kündigung, Freistellung daher sinnvoll, auch wegen des Betriebsfriedens. Nachteil = Vergütungsfortzahlung ohne Arbeitsleistung.
- Freistellung für ANseite: I.d.R. zweckmäßig, da ansonsten die Gefahr besteht, dass aufgrund einer Eskalation bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erneute Kündigungen ausgesprochen werden, hinzukommt die gewonnene Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung.

## Rechtsprechungswechsel: BAG, Urteil vom 12.02.2025 - 5 AZR 127/24 -

Im Zusammenhang mit der Prüfung der Frage, ob ein Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB der Aufnahme einer Arbeit entgegensteht, hält der Senat an der im Urteil vom 6. September 2006 (- 5 AZR 703/05 - Rn. 22, BAGE 119, 232) vertretenen Auffassung, bei einer unwiderruflichen Freistellung unter dem Vorbehalt der Anrechnung etwaigen anderweitigen Verdienstes könne der Arbeitnehmer davon ausgehen, nicht mehr an vertragliche Wettbewerbsverbote gebunden zu sein, nicht fest. Dagegen spricht entscheidend, dass der einseitige Verzicht auf Rechte oder rechtliche Vorteile deutlich in der Erklärung zum Ausdruck kommen muss. Dies gilt in Bezug auf das Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB umso mehr, als eine Konkurrenztaetigkeit nach Arbeitgeberkündigung auch während des laufenden Kündigungsschutzprozesses als Grund für eine weitere (außerordentliche) Kündigung in Betracht kommt, falls sich die Kündigung später als unwirksam herausstellt. Solange der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer nicht durch eine ausdrückliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot aus § 60 HGB verzichtet hat, besteht es daher auch im Falle einer Freistellung fort.

**Vorteile/Nachteile AG-Seite/ AN-Seite?**

**Übertragbarkeit auf den Aufhebungsvertrag?**

## Zeugnisregelung

Problemfelder, unabhängig von Formulierungsthemen:

- Reichweite der Wahrheitspflicht (inhaltlich und formal)?
- Mögliche Haftung der AGin
- Abgrenzung zwischen Berufsbildern/Tätigkeiten
- Datum der Zeugnisausstellung. Gibt es hier einen Rechtsprechungswechsel? (LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 - 6 SLa 25/24 -)
- Grundsatz: „Ungeknickt im Original“. Ist das wirklich so und richtig?
  - » Nein, solange das Originalzeugnis kopierfähig bleibt und die Knicke sich nicht auf Kopien abzeichnen (so z.B. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 02.11.2023 – 5 Sa 35/23 -).

Laborius

DIE FACHANWÄLTE  
FÜR ARBEITSRECHT

Laborius  
Die Fachanwälte für Arbeitsrecht

Podbielskistraße 33  
30163 Hannover

[www.laborius.eu](http://www.laborius.eu)  
[rt@laborius.eu](mailto:rt@laborius.eu)



Dr. René Teubert

Partner  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

