



## Aufgehoben oder befristet?

Wenn sich die Wege von Arbeitgeber und Arbeitnehmer trennen, muss der Auslöser nicht immer eine Kündigung sein. In der Praxis ist der Aufhebungsvertrag ein adäquates Mittel, um – vor allem für den Arbeitgeber – Rechtssicherheit zu schaffen: Es gibt keinen langwierigen und teuren Streit vor Gericht, und es wird keine schmutzige Wäsche in der Öffentlichkeit gewaschen – so hoffen die Arbeitgeber.

Meist geht diese Rechnung auf. Denn auch aus Arbeitnehmersicht hat ein einvernehmliches Ende des Arbeitsverhältnisses viel Charme. Ein Gerichtsverfahren endet ohnehin fast immer mit einem Vergleich und mit einer Abfindung. Dass ein Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutzprozess gewinnt und danach im selben Betrieb weiterarbeitet, kommt so gut wie nie vor. Spätestens der Rechtsstreit über die Kündigung ruiniert das Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten, am Ende geht es dann nur noch um Geld.

Bis dahin haben die Arbeitnehmer allerdings viel zu verlieren: Der Konflikt mit dem Arbeitgeber spricht sich womöglich schnell herum, im Bekanntenkreis wie im professionellen Umfeld. Und wichtige Zeit für die berufliche Neuorientierung geht ihnen ebenfalls verloren.

Deshalb kommt es in Aufhebungsverträgen oft nicht nur auf die Höhe der Abfindung an, sondern auch auf den Zeitpunkt des Austritts. Je länger man sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben kann, desto größer sind die Chancen, schnell einen neuen und guten Job zu finden. Aus Arbeitnehmersicht lau-

tet das Grundmuster für attraktive Aufhebungsverträge daher: eine möglichst lange Restlaufzeit des Arbeitsvertrags, aber zugleich ein jederzeitiges Ausstiegsrecht, sobald man etwas Neues gefunden hat.

Die Umsetzung dieses Ziels ist in der Praxis allerdings schwieriger geworden. Manche Arbeitgeber sperren sich gegen eine großzügige Verlängerung der Kündigungsfristen. Dabei nehmen sie Bezug auf neuere Urteile des Bundesarbeitsgerichts. Dabei ging es um die Frage, ob die lange Restlaufzeit in einem Aufhebungsvertrag nicht eigentlich eine nachträgliche Befristung des ursprünglichen Arbeitsvertrags ist (Az. 6 AZR 286/06 und 6 AZR 1108/06). Und wenn man die lange Restlaufzeit als Befristung wertet, könnte sie unzulässig sein, weil es für sie keinen sachlichen Grund im Sinne von § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt.

Doch wer die Urteile genau liest, erkennt: Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet in ihnen sehr genau zwischen einer unwirksamen Befristung und einem Aufhebungsvertrag. Dabei kommt es den Richtern gar nicht so sehr auf das Beendigungsdatum des Vertrags an. Selbst wenn die eigentliche Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschritten wird – in einem Fall um elf Monate –, wertet das Gericht die Vereinbarung trotzdem noch als Aufhebungsvertrag.

Denn völlig zu Recht stellt das BAG darauf ab, ob die Vereinbarung Regelungen enthält, die typisch für Aufhebungsverträge sind: Abfindung, Freistellung oder eingeschränkte Arbeitspflichten, Festlegung eines Zeugnistextes oder einer bestimmten „Note“ – und eben auch das Recht des Arbeitnehmers zu einem vorzeitigen Ausstieg. Solche Regeln sind in Aufhebungsverträgen stets enthalten. Also keine Angst vor langen Restlaufzeiten!

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.