



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 25.09.2026

Wann ist eine im gerichtlichen Vergleich geregelte Abfindung fällig? – Beschluss des LAG Niedersachsen



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat mit Beschluss vom 07.07.2026 (Az. 5 Ta 156/26) klargestellt: Eine in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte Abfindung wird nicht allein deshalb erst mit dem nächsten regulären Gehaltslauf fällig. Fehlt eine Regelung zur Leistungszeit, kann die Abfindung nach § 271 Abs. 1 BGB grundsätzlich sofort verlangt werden, sofern sich auch aus den Umständen kein anderer Fälligkeitszeitpunkt ergibt. Der Beschluss betrifft damit eine in der Praxis häufig unterschätzte Schnittstelle zwischen Vergleichsformulierung, Payroll und Zwangsvollstreckung. Der Beschluss ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Ausgangspunkt war ein Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Hannover. Die Parteien schlossen am 29.09.2025 einen gerichtlichen Vergleich. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 38.000,00 EUR brutto. Das Arbeitsverhältnis sollte zu einem Zeitpunkt enden, der bereits vor Abschluss des Vergleichs lag. Eine ausdrückliche Regelung dazu, wann die Abfindung zu zahlen und damit fällig sein sollte, enthielt der Vergleich nicht.

Die Arbeitnehmerin erwirkte anschließend eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs. Mit Schreiben vom 16.10.2025 forderte ihr Prozessbevollmächtigter den Arbeitgeber unter Androhung der Zwangsvollstreckung zur Zahlung auf. Der Arbeitgeber zahlte nicht innerhalb der von der Arbeitnehmerin erwarteten Zeit. Daraufhin setzte das Arbeitsgericht Hannover mit Beschluss vom 29.05.2026 erstattungsfähige Vollstreckungskosten in Höhe von 422,57 EUR zuzüglich gesetzlicher Zinsen fest.

Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber sofortige Beschwerde ein. Er berief sich auf eine angebliche arbeitsgerichtliche Praxis, nach der eine Abfindung zunächst

abgerechnet und anschließend mit dem nächsterreichbaren Gehaltslauf ausgezahlt werde. Nach seiner Auffassung sei deshalb nicht von einer sofortigen Fälligkeit auszugehen. Das LAG Niedersachsen hatte somit nicht nur die Auslegung des konkreten Vergleichs, sondern auch die Reichweite eines vermeintlichen allgemeinen Abrechnungsgrundsatzes zu beurteilen.

Entscheidung des LAG Niedersachsen

Das LAG Niedersachsen wies die sofortige Beschwerde zurück. Einen allgemeinen Rechtssatz, wonach eine im Vergleich vereinbarte Abfindung stets erst mit dem nächsten Gehaltslauf fällig wird, gebe es nicht. Maßgeblich sei vielmehr § 271 Abs. 1 BGB. Ist eine Leistungszeit weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, kann der Gläubiger die Leistung grundsätzlich sofort verlangen.

Im konkreten Fall war nach Auffassung des Gerichts kein späterer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart oder sonst erkennbar. Insbesondere konnte aus dem Charakter der Abfindung als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes kein künftig eintretender Beendigungszeitpunkt abgeleitet werden. Das Arbeitsverhältnis war nach der Vergleichsregelung bereits zu einem Zeitpunkt beendet, der vor dem Vergleichsschluss lag. Die Abfindung knüpfte daher nicht an ein noch bevorstehendes Ende des Arbeitsverhältnisses an.

Das LAG unterschied diese Konstellation von der typischen Fallgruppe, in der ein Vergleich vor dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt geschlossen wird. Für diese Fälle hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15.07.2004 (Az. 2 AZR 630/03) angenommen, dass die noch ausstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig einen Umstand darstellen kann, der eine Fälligkeit erst mit Beendigung nahelegt. Eine solche zeitliche Anknüpfung fehlte hier gerade.

Dem Arbeitgeber blieb lediglich eine angemessene Abrechnungsfrist. Diese darf nach der Entscheidung höchstens 14 Tage dauern. Eine ausgeschiedene Arbeitnehmerin kann auch außerhalb des regulären Lohnlaufs abgerechnet werden; der Hinweis auf den nächsten ohnehin anstehenden Gehaltslauf genügt deshalb nicht. Da diese Frist im entschiedenen Fall abgelaufen war, lagen die Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung vor. Die Festsetzung der Vollstreckungskosten durch das Arbeitsgericht Hannover war damit nicht zu beanstanden.

Einordnung der Entscheidung

Die Entscheidung ist vor allem deshalb praxisrelevant, weil sie zwei Fragen voneinander trennt, die im Alltag häufig vermischt werden: die Fälligkeit und den Verzug. Der Beschluss behandelt in erster Linie die Fälligkeit der Abfindung. Er beantwortet damit die Frage, ab wann der Anspruch grundsätzlich verlangt und – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – vollstreckt werden kann.

Ob der Arbeitgeber darüber hinaus bereits in Verzug geraten ist, ist im Einzelfall zusätzlich nach § 286 BGB zu beurteilen. Das gilt insbesondere dann, wenn kein kalendermäßig bestimmter Zahlungstermin vereinbart wurde. Aus der vom LAG gebilligten Abrechnungsfrist von höchstens 14 Tagen folgt daher nicht pauschal, dass nach deren Ablauf automatisch Verzug eingetreten ist. Für die Verzugsfolgen können vielmehr weitere Gesichtspunkte, etwa eine wirksame Mahnung oder die Entbehrlichkeit der Mahnung, maßgeblich sein.

Für die Auslegung kommt es damit entscheidend auf den konkreten Vergleichstext und die Umstände des Einzelfalls an. Ein Vergleich, der vor dem Beendigungszeitpunkt geschlossen wird, kann anders zu beurteilen sein als ein Vergleich über ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis. Gerade diese zeitliche Differenzierung macht pauschale Annahmen über den nächsten Gehaltslauf riskant.

Folgen für die Praxis

Für Arbeitgeber und ihre Prozessbevollmächtigten folgt daraus zunächst eine klare Empfehlung: Die Fälligkeit der Abfindung sollte im Vergleich ausdrücklich geregelt werden. Möglich ist etwa eine kalendermäßige Bestimmung wie „Die Abfindung ist am [Datum] fällig“. Ebenso kann ein eindeutiger, an ein Ereignis anknüpfender Zahlungszeitpunkt vereinbart werden, etwa: „Die Abfindung wird mit der Entgeltabrechnung für [Monat] ausgezahlt.“ Eine solche Formulierung muss allerdings zum tatsächlichen Ablauf passen und darf nicht lediglich den Eindruck einer klaren Regelung erwecken.

Soll die Abfindung zeitnah mit einer bestimmten Abrechnung ausgezahlt werden, muss dies vor Abschluss des Vergleichs operativ mit der zuständigen Payroll abgestimmt werden. Zu klären sind insbesondere der Abrechnungslauf, die technische Möglichkeit einer Sonderabrechnung und die steuerliche Behandlung. Eine interne Praxis oder eine bisherige Handhabung ersetzt keine klare Vereinbarung im Vergleich und schützt nicht vor einer vorzeitigen Vollstreckung.



RECHT & STEUERN

Arbeitnehmer und ihre Prozessbevollmächtigten sollten umgekehrt prüfen, ob der Vergleich einen Zahlungstermin enthält und ob das Arbeitsverhältnis bei Vergleichsschluss bereits beendet war. Vor Vollstreckungsmaßnahmen sind jedoch die konkrete Vergleichsformulierung, eine angemessene Abrechnungsfrist sowie die Anforderungen an eine wirksame Zahlungsaufforderung sorgfältig zu prüfen.

Wer in einem Vergleich über ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis keinen Zahlungszeitpunkt vereinbart, schafft ein unmittelbares Vollstreckungsrisiko. Der bloße Verweis auf den regulären Gehaltslauf schützt den Arbeitgeber nicht. Umgekehrt sollte eine Arbeitnehmerseite nicht vorschnell aus der Fälligkeit auf sämtliche Verzugsfolgen schließen, sondern Fälligkeit und Verzug sauber auseinanderhalten.

Sie haben Fragen zur Gestaltung oder Durchsetzung von Abfindungsvergleichen? Schreiben oder sprechen Sie unseren Experten an!

Ihr Ansprechpartner: [Dr. Baran Kizil, LL.M.](#)