

Aufhebungsvertrag unterschreiben? Diese Punkte musst du vorher unbedingt regeln

Was wirklich in einen Aufhebungsvertrag gehört und wie du die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vermeidest

Ein Aufhebungsvertrag beendet dein Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung, sondern weil du und dein Arbeitgeber euch einvernehmlich einig werden. Das klingt unkompliziert, bedeutet aber, dass du freiwillig auf wichtige Schutzrechte verzichtest.

Genau deshalb solltest du niemals sofort unterschreiben. Ein Aufhebungsvertrag ist verhandelbar, und jeder einzelne Punkt kann über tausende Euro entscheiden.

Die größte Gefahr ist die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Wer hier nicht aufpasst, steht schnell bis zu zwölf Wochen ohne Geld da.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 159 SGB III

Wer sein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag selbst beendet, riskiert eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld von bis zu zwölf Wochen, wenn kein wichtiger Grund vorliegt.

§ 158 SGB III

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist und gibt es eine Abfindung, ruht das Arbeitslosengeld für eine bestimmte Zeit.

§ 7 Abs. 4 BUrlG

Nicht genommener Urlaub muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Mindestens der gesetzliche Mindesturlaub steht dir als Abgeltung zu und sollte im Vertrag ausdrücklich geregelt sein.

§ 109 GewO

Du hast Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit Aussagen zu Leistung und Verhalten. Lass die gute Note und den genauen Wortlaut am besten direkt in den Aufhebungsvertrag aufnehmen.

§ 34 EStG

Eine Abfindung kann steuerlich begünstigt über die Fünftelregelung behandelt werden. Höhe, Fälligkeit und steuerliche Behandlung der Abfindung sollten klar im Vertrag stehen. Seit 2025 rechnet der Arbeitgeber die Fünftelregelung nicht mehr beim Lohnsteuerabzug an, der Vorteil kommt erst über die Steuererklärung.

§ 74 HGB

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn dafür eine Karenzentschädigung gezahlt wird. Im Aufhebungsvertrag sollte geregelt sein, ob das Wettbewerbsverbot aufgehoben wird oder fortgilt.

§ 1b BetrAVG

Bereits erworbene Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung können unverfallbar sein. Der Aufhebungsvertrag sollte festhalten, was mit deiner Betriebsrente passiert.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Unterschreibe niemals sofort, nimm den Vertrag mit nach Hause und lass dir Bedenkzeit einräumen
- ☐ Prüfe das konkrete Enddatum und ob deine ordentliche Kündigungsfrist eingehalten wird
- ☐ Lass den Vertrag vor der Unterschrift anwaltlich und auf das Sperrzeit-Risiko prüfen
- ☐ Notiere dir alle offenen Punkte wie Abfindung, Urlaub, Überstunden und Zeugnis
- ☐ Kläre, ob du freigestellt wirst und ob die Freistellung widerruflich oder unwiderruflich ist
- ☐ Sichere wichtige Unterlagen, Gehaltsabrechnungen und Nachweise zu Überstunden
- ☐ Melde dich rechtzeitig arbeitsuchend bei der Agentur für Arbeit, um Nachteile zu vermeiden

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wird meine ordentliche Kündigungsfrist eingehalten oder droht eine Sperrzeit?
- 2 Wie hoch ist die Abfindung, wann ist sie fällig und gilt die Fünftelregelung?
- 3 Werden mein Resturlaub und meine Überstunden ausgezahlt oder verrechnet?
- 4 Bekomme ich ein qualifiziertes Zeugnis mit guter Note und festem Wortlaut?
- 5 Werde ich freigestellt und ist diese Freistellung widerruflich oder unwiderruflich?
- 6 Was passiert mit Dienstwagen, Benefits und meiner betrieblichen Altersversorgung?
- 7 Gilt ein Wettbewerbsverbot fort und gibt es dafür eine Karenzentschädigung?

Typische Fehler von Betroffenen

- ✗ Sofort unter Druck unterschreiben, ohne den Vertrag in Ruhe zu prüfen
- ✗ Die Kündigungsfrist ignorieren und so eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld auslösen
- ✗ Das Zeugnis vergessen und keine gute Note und keinen Wortlaut vereinbaren
- ✗ Resturlaub, Überstunden und ausstehende Boni oder Provisionen nicht ausdrücklich regeln
- ✗ Die steuerliche Behandlung der Abfindung und die Fünftelregelung übersehen
- ✗ Ein bestehendes Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung einfach hinnehmen

Schritt für Schritt

- 1 Lass den Aufhebungsvertrag vor der Unterschrift von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen
- 2 Verhandle aktiv über Abfindungshöhe, Freistellung und ein gutes Zeugnis
- 3 Achte darauf, dass das Enddatum die Kündigungsfrist wahrt, um die Sperrzeit zu vermeiden
- 4 Lass alle Vereinbarungen vollständig und schriftlich in den Vertrag aufnehmen
- 5 Melde dich frühzeitig arbeitsuchend, um Leistungskürzungen zu vermeiden
- 6 Hole dir bei Unsicherheit eine zweite Einschätzung, bevor du unterschreibst

Wichtig zum Schluss

Ein Aufhebungsvertrag ist kein Schicksal, das du einfach hinnehmen musst, sondern eine Verhandlung auf Augenhöhe. Wer ruhig bleibt, jeden Punkt prüft und sich rechtlich beraten lässt, kann oft eine höhere Abfindung, ein besseres Zeugnis und vor allem die Vermeidung der Sperrzeit erreichen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 73, Stichwort AUFHEBUNG.