

**Frank  
Hartmann**

**Rechtsanwalt**

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Miet- u.  
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: [kanzlei@rae-hartmann.de](mailto:kanzlei@rae-hartmann.de)

[www.fulda-fachanwalt.de](http://www.fulda-fachanwalt.de)



**Julia  
Heieis**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Strafrecht  
Mediatorin

E-Mail: [heieis@rae-hartmann.de](mailto:heieis@rae-hartmann.de)

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6  
36100 Petersberg  
Tel.: 0661 6 98 19  
Fax: 0661 6 10 89

## **Verzicht auf Kündigungsschutzklage in Aufhebungsvereinbarung zumeist unwirksam**

Die Situation kommt oft vor: Zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses legt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag vor, der mit dem Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verbunden ist.

Dieser Klageverzicht ist zumeist unwirksam, stellte das Bundesarbeitsgericht in eine Entscheidung vom 24. September 2015 fest.

Denn ein vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärter formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist ohne eine angemessene Gegenleistung des Arbeitgebers unwirksam.

Eine solche Vereinbarung führt zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers gemäß § 307 BGB.

Der Verzicht auf das Recht, gerichtlich gegen eine Kündigung vorzugehen, stellt für sich schon eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar.

Eine solche Benachteiligung ist nur dann zu verneinen, wenn dem Arbeitnehmer an anderer Stelle vertraglich ein Vorteil gewährt wird. Dieser Vorteil muss von einem solchen Gewicht sein, dass er einen angemessenen Ausgleich für die Beeinträchtigung darstellt.

Dabei stellt eine vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, keinen angemessenen Vorteil dar.

Denn ein Arbeitnehmer besitzt einen gesetzlichen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Auch mit der Verpflichtung, ein überdurchschnittliches Zeugnis auszustellen, erfüllt der Arbeitgeber nur seine gesetzlichen Pflichten.

Ein angemessener Ausgleich kann zum Beispiel in der Zahlung einer angemessenen Abfindung gesehen werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten diese Rechtsprechung bedenken und deshalb das Risiko der Unwirksamkeit beachten.

Es gibt rechtlich wirksame Möglichkeiten, das gleiche inhaltliche Ziel zu erreichen, so zum Beispiel durch Abschluss der gleichen Vereinbarung in einem gerichtlichen Verfahren, ohne dass zwingend eine Gerichtsverhandlung stattfinden muss.