

# Kündigung vs. Aufhebungsvertrag

**Beitrag von „prepod“ vom 23. Juli 2025 19:06**

Hallo allerseits,

ich habe eine Frage, für die ich erstmal ein bisschen ausholen muss. Danke schon mal im Voraus, dass ihr euch die Zeit nehmt. 😊

Seit etwas mehr als einem Jahr bin ich als Seiteneinsteiger in Vollzeit an einer Sekundarschule beschäftigt. Schon direkt am Anfang ist mir der Job sehr schwer gefallen und ich kam bzw. komme mit den Anforderungen des Jobs leider nicht klar. Es wird zwar langsam etwas besser, aber mittlerweile habe ich eine andere Stelle in der freien Wirtschaft gefunden und möchte zum 01.09.25 gerne wechseln.

Man müsste ja eigentlich zum Quartalsende kündigen: Das hieße in diesem Fall den 30.09. Ich habe aber herausgefunden, dass es auch die Möglichkeit gäbe, im gegenseitigen Einvernehmen einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Meine Frage wäre hier: Ist mir die Rückkehr in den Schuldienst für immer verschlossen, wenn ich einen solchen Aufhebungsvertrag unterschreibe? Ich brauche erstmal zwar ein bisschen Abstand vom Thema Schule, hätte aber gern die Option, später wieder als Lehrer arbeiten zu können.

Ich könnte ggf. auch den Einstellungsbeginn vom neuen Job auf den Oktober verlegen, um bei der Schule ganz normal zu kündigen. Die Option des Aufhebungsvertrags wäre mir trotzdem lieber, damit ich zum Ende August kündigen kann. Ich möchte nur nicht, dass dadurch irgendwelche Nachteile in der Zukunft entstehen.

Wenn jemand hier eine Idee oder einen Ratschlag hat, würde ich mich sehr freuen. Vielen Dank im Voraus für eure Hilfe.

Viele Grüße

prepod

---

**Beitrag von „Moebius“ vom 23. Juli 2025 19:18**

Bundesland?

Was ist dein Beschäftigungsstatus?

Wenn du angestellt bist und einen Aufhebungsvertrag unterschreibst, hast du dadurch meines Wissens keine rechtlich zwingenden Nachteile, allerdings dürfte es praktisch schwierig werden, eine weitere Stelle im Seiteneinstieg zu bekommen, wenn du den schon mal abgebrochen hast, egal auf welchem Weg. Ich halte es auch für unwahrscheinlich, dass man deinem Wunsch nach Aufhebung zum 31.8. nachkommen wird, weil das darauf hinaus läuft, dass du (je nach Bundesland) die Sommerferien durch bezahlt wirst und dann nur noch wenige Tage arbeitest. Möglicherweise ist noch eine Vertragsaufhebung zu Ende Juli möglich, sonst wird man wahrscheinlich auf den September bestehen.

---

### Beitrag von „Seph“ vom 23. Juli 2025 19:30

#### [Zitat von prepod](#)

Man müsste ja eigentlich zum Quartalsende kündigen: Das hieße in diesem Fall den 30.09.

Das hängt entscheidend von deinem Arbeitsvertrag bzw. einem möglichen Tarifvertrag ab. Der TV-L z.B. staffelt da sehr nach Beschäftigungsdauer und ob ein befristeter oder unbefristeter Vertrag vorliegt. Sollte der frühestmögliche Kündigungszeitpunkt wirklich der 30.09. sein, schätze ich das genauso wie [Moebius](#) ein. Entweder man wird auf Erfüllung bis 30.09. bestehen oder eine Beendigung bereits zum 31.07. anbieten.

---

### Beitrag von „prepod“ vom 23. Juli 2025 19:35

Ich bin in Sachsen-Anhalt und habe einen unbefristeten Vertrag als angestellte Lehrkraft.

Vielen Dank für die Informationen und Hinweise. Ja, das mit dem Aufhebungsvertrag habe ich mir auch gedacht. Bei uns sind die Ferien am 11.08. zu Ende. Ich hatte nur den Eindruck, die Schule würde mich ungern für anderthalb Monate einplanen, wenn ich sowieso kurz nach Schulbeginn schon weg bin. Aber das werde ich erstmal mit meiner Schulleitung besprechen.

---

### Beitrag von „s3g4“ vom 24. Juli 2025 07:41

#### Zitat von Moebius

Wenn du angestellt bist und einen Aufhebungsvertrag unterschreibst, hast du dadurch meines Wissens keine rechtlich zwingenden Nachteile

Man gibt seine Kündigungsfristen damit auf. Das kann Vor- oder Nachteil sein, je nach dem. Außerdem bekommt man mit einer Aufhebung Probleme beim Arbeitslosengeld. Wenn man keine Anschlussbeschäftigung hat, würde ich von einer einvernehmlichen Aufhebung unbedingt abraten.

Da das hier aber nicht zutrifft, ist eine Aufhebung eine elegante Lösung für beide Seiten.

---

#### **Beitrag von „Angestellte“ vom 24. Juli 2025 15:02**

Ich habe seinerzeit im Februar 2021 zum 31.07.2021 in SH auf dem Dienstweg gekündigt. Ich wollte, gerne, dass die Schule rechtzeitig Bescheid weiß. Einen Grund habe ich in der Kündigung nicht angegeben, nur mit der SL besprochen, da diese privat waren. Wenig später kam dann merkwürdigerweise ein Aufhebungsvertrag vom Schulamt, den ich aber unterschrieben habe, da man mir versicherte, dass das das übliche Vorgehen sei und ich darin auch keinen Nachteil erkennen konnte.

Danach habe ich 15 Monate ohne eigenes Einkommen pausiert, erst dann ALG 2 beantragt und das dann für 21 Monate bewilligt bekommen. Hätte ich genau für 12 Monate pausiert, wären tatsächlich 24 Monate drin gewesen. Inzwischen bin ich in Rente. 😊

---

#### **Beitrag von „Seph“ vom 24. Juli 2025 19:39**

#### Zitat von Angestellte

Wenig später kam dann merkwürdigerweise ein Aufhebungsvertrag vom Schulamt, den ich aber unterschrieben habe, da man mir versicherte, dass das das übliche Vorgehen sei und ich darin auch keinen Nachteil erkennen konnte.

Danach habe ich 15 Monate ohne eigenes Einkommen pausiert, erst dann ALG 2 beantragt und das dann für 21 Monate bewilligt bekommen. Hätte ich genau für 12 Monate pausiert, wären tatsächlich 24 Monate drin gewesen. Inzwischen bin ich in Rente. 😊

Ein Aufhebungsvertrag (und damit die "freiwillige" Arbeitslosigkeit) führt i.d.R. zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, was durchaus ein Nachteil sein kann, wenn man nicht direkt eine Anschlussstätigkeit aufnimmt (wie im vorliegenden Fall) und einen entsprechenden Anspruch hätte.

---

### Beitrag von „s3g4“ vom 24. Juli 2025 23:16

#### Zitat von Seph

Ein Aufhebungsvertrag (und damit die "freiwillige" Arbeitslosigkeit) führt i.d.R. zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, was durchaus ein Nachteil sein kann, wenn man nicht direkt eine Anschlussstätigkeit aufnimmt (wie im vorliegenden Fall) und einen entsprechenden Anspruch hätte.

Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer führt aber zur gleichen Sperre. Daher ist es hier auch egal

---

### Beitrag von „Kris24“ vom 24. Juli 2025 23:29

Ich habe einmal gekündigt, um Fristen einzuhalten und erhielt trotzdem Arbeitslosengeld (Wechsel NRW Baden-Württemberg). Grund, ich hatte bereits den Vertrag, den ich nur wahrnehmen konnte, weil ich gekündigt habe. Es ging um 6 Wochen zwischen den Fristen (31. Juli und Schuljahresbeginn Baden-Württemberg).

Der Aufhebungsvertrag zum 31. Juli von Angestellte war vielleicht auch deswegen notwendig, weil im alten BAT 8 Monate Kündigungsfrist vorgesehen waren, wenn der Vertrag älter als 5 Jahre war. Das war mein Glück damals, dass ich zuerst nur einen Teilzeitvertrag vom Land NRW erhielt und erst nach einem Jahr Vollzeit, NRW hat damals nur angestellt. So fehlten wenige Wochen zu 5 Jahren und die Kündigungsfrist betrug nur 6 Wochen zum 31. Juli. Meine Schule bzw. RP wollte mich damals erst nicht gehen lassen (musste dann aber, als ich darauf hinwies, dass die 5 Jahre noch nicht voll waren).