

Die Gestaltung eines Aufhebungsvertrages im Arbeitsrecht

- Eine Checkliste mit Formulierungsbeispielen -

Die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsvertrags ist eine beliebte Alternative zur Kündigung. Die Vor- und Nachteile haben wir in einem gesonderten Beitrag auf unserem Blog www.rechthaber.com dargestellt: <https://rechthaber.com/kuendigung-oder-aufhebungsvertrag-was-ist-besser/>.

An welche konkreten Punkte man bei der Vertragsgestaltung denken sollte und welche Formulierungen sinnvoll sind, haben wir in der folgenden Checkliste zusammengefasst.

Wie immer ersetzt eine solche Checkliste nicht die juristische Beratung im konkreten Fall. Jede Haftung wird hiermit ausgeschlossen.

- - - -

A. Form des Aufhebungsvertrages:

Der Aufhebungsvertrag muss zwingend schriftlich geschlossen werden. Ein mündlicher Aufhebungsvertrag ist unwirksam, ebenso Aufhebungsverträge in elektronischer Form (e-Mail) oder per Fax.

B. Regelungsinhalte:

1. Beendigungszeitpunkt

Formulierungsbeispiel:

„Das zwischen den Vertragsparteien bestehende Arbeitsverhältnis wird mit Wirkung zum [Datum] / [alternativ: mit sofortiger Wirkung] im gegenseitigen Einvernehmen [zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung] aufgehoben.“

Anmerkung: Entspricht der Beendigungszeitpunkt dem Ende der ordentlichen Kündigungsfrist, kann eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vermeiden werden, siehe 159.1.2.1.1. zu § 159 SGB III = fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 159 SGB III, Stand 01/22.

PARTNER

Bernhard Schmeilzl
RECHTSANWALT &
MASTER OF LAWS
(UNIVERSITY LEICESTER)

Katrin Groll
RECHTSANWÄLTIN

**Graf & Partner Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB**

Amtsgericht München
Reg.-Nr. PR 438

Kanzlei München
Radlkofenstr. 2
81373 München

Kanzlei Regensburg
Bischof-von-Henle-Str. 2a
93051 Regensburg

Kontakt
Tel. +49-941-463 7070
Fax +49-941-463 70799
mail@grafpartner.com
www.grafpartner.com

Deutsche Bank München
Kto-Nr. 7 205 800
BLZ 700 700 24
BIC: DEUTDE33MUC
IBAN: DE28700700240720580000

Umsatzsteuer-ID/VAT-ID-Nr.
DE 230 475 961

2. Dauer der Vergütungsfortzahlung

Formulierungsbeispiel:

„Bis zum unter Ziffer 1 genannten Beendigungszeitpunkt wird die Vergütung im vollen Umfang weiter bezahlt.“

3. Arbeitsfreistellung

Formulierungsbeispiel:

„Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung ihrer/seiner vertragsgemäßen Vergütung widerruflich [alternativ: unwiderruflich] mit sofortiger Wirkung [alternativ: ab bis zu dem in § 1 genannten Zeitpunkt] von der Arbeitsleistung freigestellt.“

Anmerkung: In diesem Zusammenhang sollte der Arbeitgeber ausdrücklich eine Urlaubsklausel einfügen (siehe unten Ziff 6). Um sozialversicherungsrechtliche Nachteile in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung zu vermeiden, sollte drauf geachtet werden, dass die Vergütung bis zum Ablauf der Vertragslaufzeit gezahlt wird.

4. Anrechnung von Zwischenverdiensten während der Arbeitsfreistellung

Formulierungsbeispiel:

„Anderweitige Einkünfte, welche die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Arbeitsfreistellung erzielt, werden [alternativ: werden nicht] auf die Vergütungsfortzahlung angerechnet.“

5. Abfindung

Formulierungsbeispiel:

„Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von [Betrag] Euro (in Worten: ...) brutto. Diese Abfindung ist am [Datum] zur Zahlung fällig.“

Anmerkung: Um eine Sperrzeit zu vermeiden, sollte eine Abfindung von maximal 0,5 Monatsgehälter für jedes Beschäftigungsjahr vereinbart werden, siehe 159.1.2.1.1. zu § 159 SGB III = fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 159 SGB III, Stand 01/22.

6. Urlaub

Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer stehen für die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch [Anzahl] Urlaubstage zu. Es besteht Einigkeit, dass dieser Resturlaub während der Arbeitsfreistellung [alternativ: zwischen und] gewährt wird.“

7. Regelung zum Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses/nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitgeber verzichtet auf die Einhaltung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots [alternativ: Die zwischen den Parteien getroffene Wettbewerbsvereinbarung bleibt von diesem Vertrag unberührt].“

Anmerkung: Das Thema „nachvertragliches Wettbewerbsverbot“ ist komplex und anfällig für Fehler bei der Vertragsgestaltung. Hier ist eine individuelle Beratung zwingend.

8. Dienstwagen, Werkwohnung, Firmenunterlagen und sonstiges Eigentum der Firma

Formulierungsbeispiel:

„Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Dienstwagen, sämtliche in Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen, Arbeitsmittel und Schlüssel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses [alternativ: sofort / mit Arbeitsfreistellung] zurückzugeben. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet die Werkwohnung bis zum [Datum] zu räumen.“

9. Zeugnis

Formulierungsbeispiel:

„Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet sich, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens zum [Datum] ein qualifiziertes und wohlwollendes Zeugnis zu erteilen [alternativ: das als Anlage beigefügte Zeugnis zu erteilen].“

10. Ausgleichsklausel

Formulierungsbeispiel:

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit Erfüllung dieser Vereinbarung alle gegenseitigen Ansprüche, gleichgültig, aus welchen Rechtsgrund sie beruhen, vollständig abgegolten sind. Hiervon unberührt bleiben folgende Ansprüche:

- aus betrieblicher Altersversorgung
- auf Zahlung von Karenzentschädigung
-

11. Sonstige Regelungsmöglichkeiten: Diensterfindungen, Betriebsgeheimnis, Auszahlung von Provisionen; Regelung von Überhangprovisionen, Spesen, Betriebliche Altersversorgung, Sprachregelung

12. Belehrung des Arbeitnehmers:

Formulierungsbeispiel:

„Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erklärt, dass sie/er sich über etwaige Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld belehrt wurde und ausreichend Zeit zur Verfügung stand den Vertrag prüfen zu lassen und Informationen über rechtliche Folgen einzuholen. Zur Vermeidung von Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld ist die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer verpflichtet, sich unverzüglich [alternativ: drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses] persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.“

Anmerkung: Diese Belehrung soll verhindern, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag anfecht, etwa mit der Behauptung, er habe die Risiken im Hinblick auf das Arbeitslosengeld nicht gekannt (sog. Irrtumsanfechtung).

13. Salvatorische Klausel

Formulierungsbeispiel:

„Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine

dieser Bestimmung möglich nahe kommende wirksame Regelung zu treffen.“

Weitere Informationen zu Kündigung, Arbeitsgerichtsprozess und Arbeitszeugnis auf www.rechthaber.com in der Rubrik Arbeitsrecht. Oder rufen Sie uns an unter 0941 / 463 7070.

Graf | Partner
RECHTSANWÄLTE



☎ 0941 463 70 70
✉ mail@grafpartner.com