



Warum einen Aufhebungsvertrag schließen?

Da das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis - zumindest im unbefristeten Zustand - nicht ohne weiteres endet, bedarf es grundsätzlich eines Beendigungstatbestandes, um das Vertragsverhältnis zu lösen.

Zwei unterschiedliche Grundvoraussetzungen sind zu unterscheiden. Zum einen kann der einseitige Lösungswille nur einer Vertragspartei vorliegen. Will sich nur eine Vertragspartei (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) einseitig vom Vertrag lösen, kommt grundsätzlich die Kündigung des Vertrages in Betracht. (Zu den Einzelheiten lesen Sie unseren Beitrag unter der Rubrik Kündigung.)

Zum anderen kann aber auch der übereinstimmende Wille beider Parteien zur Lösung des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Dann bedarf es einer einseitigen Kündigung nicht. Die Parteien können ebenso, wie sie den Vertrag schließen, diesen durch übereinstimmende Willenserklärungen auch wieder lösen. Diese Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt in einem gesonderten Vertrag, dem Aufhebungsvertrag.

Vorteile eines Aufhebungsvertrages

Wollen sich beide Parteien vom Vertrag lösen und schließen einen Aufhebungsvertrag, bedarf es keiner Kündigung. Der Nachteil der Kündigung ist, dass diese einer Vielzahl gesetzlicher Vorschriften zu entsprechen hat. Insbesondere muss ein Kündigungsgrund gegeben sein. Zwar bestehen auch für den Aufhebungsvertrag zu beachtende gesetzliche Vorgaben, da die Parteien aber im Einvernehmen handeln, sind die Gestaltungsspiel-

räume für einen Aufhebungsvertrag sehr viel größer, als dies bei der einseitigen Kündigung der Fall ist.

Dies ist auch der Grund, weswegen es sich in vielen Fällen sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite aus betrachtet lohnen kann, auf eine Kündigung zu verzichten und anstelle dessen einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag auszuhandeln. Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist zudem, dass durch einen Aufhebungsvertrag ein zeit- und kostenintensives Gerichtsverfahren vermieden werden kann. So können die jeweils wichtigen Abwicklungspunkte nicht allein günstiger sondern auch schneller erreicht werden.

Nachteile eines Aufhebungsvertrages

Für den Arbeitnehmer gilt es allerdings einen ganz wesentlichen Nachteil zu beachten: Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages führt in aller Regel zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld. Da der Arbeitnehmer mit dem Aufhebungsvertrag aktiv an dem Verlust seines Arbeitsplatzes beteiligt ist, ist das Arbeitsamt berechtigt die Zahlung von Arbeitslosengeld für maximal 12 Wochen zu sperren. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Arbeitgeber für den Fall der Ablehnung eines Aufhebungsvertrages eine rechtmäßige, nicht



verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen hätte und diese auch vorher angekündigt hat, der Arbeitnehmer also auch ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages seine Arbeitsstelle verloren hätte.

Bei betrieblich bedingten Aufhebungsverträgen kann eine Sperrzeit vermieden werden, wenn die Arbeitgeber vor Abschluss des Aufhebungsvertrages eine betriebsbedingte Kündigung in Aussicht gestellt hat und der Arbeitnehmer eine Abfindung von mindestens 0,25 und höchstens 0,50 Gehältern pro Beschäftigungsjahr erhält.

Ein Arbeitnehmer sollte sich daher immer genau überlegen, ob sich der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für ihn lohnt. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn bereits eine neue Anstellung in Sicht ist.

Voraussetzungen für einen vorteilhaften Aufhebungsvertrag

Wichtig ist freilich, dass Sie beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages keinen erforderlichen Regelungstatbestand übersehen. Zum einen kann dies bereits zur Unwirksamkeit des Vertrages führen zum anderen bringen Lücken im Vertrag neues Konfliktpotential mit sich, was wiederum eine gerichtliche Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, auf deren Vermeidung es ja gerade ankommt.

Formellen Voraussetzungen eines Aufhebungsvertrages

Aufhebungsverträge sind gem. § 623 BGB zwingen schriftlich zu schließen. Schriftlich bedeutet gem. § 126 BGB, dass die Vertragsurkunde von beiden vertragschließenden Parteien eigenhändig unterzeichnet sein muss. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages per eMail, Fax oder SMS scheidet mithin aus. Auch mündliche Aufhebungsverträge haben keinen Bestand und sind als gegen das Schriftformerfordernis verstößend nichtig anzusehen.

Beachtliche Regelungsinhalte

Wichtig ist also, dass Sie die zur Beendigung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses wesentlichen Punkte in dem Aufhebungsvertrag aufnehmen. Diese stellen wir Ihnen im Folgenden kurz vor:

1. Benennung des aufzulösenden Vertrages

Zunächst sollten Sie darauf achten, das Vertragsverhältnis, welches Sie aufzulösen gedenken, genau, d.h. mit allen Vertragsänderungen, zu benennen. Sofern Sie sich an dieser Stelle zu pauschal halten, könnte im Nachhinein eine Partei auf den Gedanken kommen, aus den ggf. nicht mit erfassten Abreden weitere Ansprüche herleiten zu wollen.

Präzision schafft Klarheit und vermeidet spätere Streitigkeiten!

2. Beendigungszeitpunkt

Ganz wesentlich ist natürlich die Frage, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis enden soll. Hier sind Sie sehr viel freier, als im Fall einer Kündigung. An den gesetzlichen Kündigungsfristen müssen Sie sich nicht orientieren. Grundsätzlich können Sie jeden Zeitpunkt wählen, der Ihnen gefällt. Hier gilt es für den Arbeitnehmer allerdings einen Punkt zu beachten:

Wenn Sie einen Beendigungszeitpunkt wählen, der mitten im laufenden Monat liegt, wird dieses ungewöhnliche Datum bei späteren Bewerbungen stets den Eindruck erwecken, das Arbeitsverhältnis sei außerordentlich gekündigt worden. Sie müssen den Zeitpunkt dann stets rechtfertigen und erläutern. Die Beendigung zum Ende eines Kalendermonats bietet sich daher an.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

3. Abrechnung/Vergütung

Es sollte geregelt werden, bis wann die korrekte Abrechnung des Arbeitsentgeltes bereits erfolgt ist und bis wann sie auf welcher Grundlage erfolgen wird. Eine derartige Regelung vermeidet spätere Auseinandersetzungen über weitergehende Ansprüche und die Modalitäten der Abrechnung.

4. Abfindung

Ein wichtiges Thema ist die Abfindung. Soll überhaupt eine Abfindung gezahlt werden und wenn ja, in welcher Höhe? An dieser Stelle wollen wir mit einem weitverbreiteten Fehlglauben aufräumen: Es besteht grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung! Gesetzlich vorgesehen ist allein die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsgehältern je Beschäftigungsjahr zu zahlen, wenn dieser sich im Gegenzug dazu verpflichtet, keine Kündigungsschutzklage zu erheben.

Diese Regelung stellt also zum einen keinen Anspruch auf Abfindung dar, sondern nur eine Angebotsmöglichkeit für den Arbeitgeber. Zum anderen ist die Regelung auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht anwendbar.

Aus der Regelung heraus hat sich allerdings eine Abfindungspraxis gebildet, die eine Abfindung von 0,25 - 1 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr vorsieht. Dies ist jedoch nur ein sehr pauschalierter Richtwert. Letztlich kommt es bei der Höhe der Abfindung - wie bei jeder Verhandlung - auf die jeweiligen Verhandlungspositionen an. Ist dem Arbeitgeber viel an der Beendigung gelegen, hätte eine Kündigung aber wenig Aussicht auf Erfolg, stehen die Aussichten auf eine sehr viel höhere Abfindung gut.



5. Freistellung/Urlaub

Wesentlich ist auch die Regelung, bis wann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit für den Arbeitgeber fortführen soll. Soll die Arbeitsleistung bis zum Beendigungszeitpunkt erbracht werden oder vorher enden? Wird der Arbeitnehmer im Falle des früheren Ausscheidens ohne oder mit Vergütung freigestellt?

In engem Zusammenhang steht die Frage nach noch bestehenden Urlaubsansprüchen. Hat der Arbeitnehmer nicht alle ihm zustehenden Urlaubstage genommen, sind diese noch zu gewähren oder abzugelten. Wenn der Arbeitnehmer also vor dem Beendigungszeitpunkt ausscheiden soll, können die noch bestehenden Urlaubsansprüche in dem Freistellungszeitraum gewährt werden. An dieser Stelle gilt es zu beachten, dass der Zeitraum des Urlaubs konkret zu bezeichnen ist. Andererseits können die Urlaubsansprüche auch nach Beendigung abgegolten werden.

6. Zeugnis/Arbeitspapiere

Vielfach übersehen werden Regelungen über das auszustellende Zeugnis, obwohl hier viel Streitpotential gegeben ist. Für den Arbeitnehmer ist das Arbeitszeugnis das wichtigste Dokument bei der Suche nach einer neuen Anstellung. Wegen dieser überragenden Bedeutung für den Arbeitnehmer stellt es für den Arbeitgeber auf der Gegenseite ein gewichtiges Verhandlungsgut und entsprechend scharfes Schwert dar.

Sie sollten sich daher möglichst auf eine konkrete Leistungs- und Führungsbewertung einigen oder dem Aufhebungsvertrag bereits einen vorformulierten Zeugnisenwurf als Anlage beifügen.

7. Rückgabe von Gegenständen

Oftmals verfügt der Arbeitnehmer über Gegenstände, die ihm zur Verrichtung der Arbeit vom Arbeitgeber überlassen wurden; angefangen bei Schlüsseln und Chipkarten über Smartphones und Computer bis hin zu Dienstwagen. Zu regeln ist, wann die Gegenstände an wen herauszugeben sind und ob ggf. (z.B. bei einem geleasteten Dienstwagen) Übernahmemöglichkeiten des Arbeitnehmers bestehen sollen.

Auch Unterlagen, über die der Arbeitnehmer verfügt, wie Kundelisten, Korrespondenzen oder Skizzen, sind zu übergeben. Beachtlich sind ebenfalls solche Unterlagen, die dem Arbeitnehmer durch Dritte zur Verrichtung der Arbeit zur Verfügung gestellt worden sind.

Nicht nur materielles ist zu übergeben, auch Passwörter und Zugangscodes, die nur der Arbeitnehmer kennt sind dem Arbeitgeber zu übergeben und deren Nutzung für die Zukunft zu untersagen.

8. Geheimhaltung

Zwar bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertragliche Rücksichtnahmepflichten fort, ohne dass es einer expliziten Erwähnung bedarf. Um die Geheimhaltung der betrieblichen Vorgänge sicherzustellen, sollte die Geheimhaltung aber nochmals explizit vereinbart werden. Der Umfang ist grundsätzlich frei zu bestimmen, soweit der

ausscheidende Mitarbeiter durch die Bestimmung in seinem beruflichen Fortkommen nicht unangemessen benachteiligt wird.

9. nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ist mit Abschluss des Arbeitsvertrages bereits ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden, bietet es sich an, diese im Aufhebungsvertrag nochmals zu bekräftigen und eine explizite Regelung zur Auszahlung der Karenzentschädigung zu treffen. Zudem ist es möglich erstmals im Rahmen des Aufhebungsvertrages ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Hierbei sind die strengen gesetzlichen Regelungen ebenfalls zu beachten. Für die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes ist es gem. §§ 74 ff HGB zwingend notwendig, dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die wesentlichen Eingriffe in seine grundgesetzliche gewährte Berufsfreiheit eine Karenzentschädigung zu zahlen.

Die Höhe der zu zahlenden Karenzentschädigung ergibt sich aus § 74 HGB, welcher entsprechend auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist und beträgt mindestens die Hälfte des zuletzt bezogenen Entgeltes. Fehlt die schriftliche Vereinbarung einer Karenzentschädigung und deren tatsächliche Auszahlung, ist das Wettbewerbsverbot unwirksam. Eine vereinbarte Abfindung kann nicht im Nachhinein in eine Entschädigungszusage umgedeutet werden.

10. Abgeltung

Um sicherzustellen, dass der Vertrag tatsächlich umfassend alle Ansprüche der Parteien regelt und keine Partei im Nachgang doch noch weitergehende Ansprüche geltend machen kann, sollte eine beidseitige Abgeltungsklausel in den Vertrag aufgenommen werden. Eine solche Klausel regelt eben gerade, dass über die vertraglich vereinbarten keine hinausgehenden Ansprüche bestehen und sämtliche gegenseitigen Ansprüche abgegolten sind. Eine solche Klausel schützt vor nachträglichen Überraschungen. Bevor Sie eine solche Klausel vereinbaren, sollten Sie allerdings sicherstellen, dass tatsächlich alle Ansprüche bedacht wurden. Die nachträgliche Argumentation, bestimmte Ansprüche versehentlich übersehen zu haben wird hier in den meisten Fällen nicht durchgreifen.

11. Aufklärungspflichten

Die Hinweispflicht des § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III trifft den Arbeitgeber auch im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages. So sollte der Arbeitgeber auch in diesem Falle in den Vertrag eine Klausel aufnehmen, in welcher der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, dass er der Agentur für Arbeit die drohende Arbeitslosigkeit drei Monate vor deren Eintritt oder gegebenenfalls umgehend anzuzeigen und sich bei dieser zu melden hat.

Letztlich erfordert die Gestaltung eines umfassenden Aufhebungsvertrages die genaue Betrachtung des konkreten Sachverhaltes. So können z.B. auch Regelungen zu betrieblichen Rentenansprüchen oder gesonderte Hinweispflichten des Arbeitgebers erforderlich sein. Daher spiegelt der vorstehende Beitrag lediglich beispielhaft den wohl häufigsten Regelungsbedarf wieder. Eine Betrachtung des Einzelfalles bleibt allerdings unentbehrlich.

Wurde Ihnen ein Aufhebungsvertrag zum Abschluss vorgelegt oder benötigen Sie Unterstützung bei der Ausgestaltung eines passenden Vertrags? Wir helfen Ihnen!

Rufen Sie uns direkt an, unter:

040 / 317 669 00

Rechtsanwältin

M. Luise Köhler

koehler@schloemer-sperl.de

Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen

