



Arbeitsrecht

Aufhebungsvertrag

Tipps zur Gestaltung eines Aufhebungsvertrages

Manchmal ist es für die Vertragsparteien besser, sich voneinander zu trennen. Das ist im Arbeitsverhältnis genauso wie bei einer Ehe. Was es dann bei der Trennungsvereinbarung insbesondere zu beachten gilt, erläutern wir mit den folgenden – allerdings nicht abschließenden – Hinweisen. Wegen der Bedeutung des Vertrages und den möglichen Folgen möglicher Fehler empfiehlt sich immer eine Beratung im Einzelfall. Bei Bedarf sprechen Sie uns bitte einfach an.

1. Aufhebungsverträge müssen zunächst immer schriftlich abgeschlossen werden. Erscheint ein Arbeitnehmer dauerhaft nicht mehr zur Arbeit, endet das Arbeitsverhältnis also auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Beendigung schriftlich „bestätigt“.
2. Die Vertragsparteien müssen dann klarmachen, zu wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Meist wird sich das nur mit Wirkung zu dem Zeitpunkt empfehlen, zu dem das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber auch ordentlich gekündigt werden könnte. Zweckmäßig kann auch die Angabe des Grundes sein, aus dem das Arbeitsverhältnis endet. Steuerlich von Vorteil ist es, wenn die Parteien bestätigen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt.
3. Typischerweise wird weitergehend geregelt, welche Vergütung bis zum Vertragsende gezahlt wird, ob und ab wann der Mitarbeiter freigestellt wird und wie mit seinen restlichen Urlaubsansprüchen umzugehen ist. Das kann beispielsweise eine Verrechnung mit der Freistellung sein, eine konkrete Festlegung des Urlaubszeitraums oder auch die Vereinbarung, dass der Urlaub abgegolten wird. Im Zusammenhang mit der Freistellung kann die Klärung wichtig sein, ob der Mitarbeiter in der Zeit anderweitigen Verdienst erzielen und ihn ganz oder zumindest teilweise behalten kann.
4. Klassischer Regelungsgegenstand eines Aufhebungsvertrages ist die Pflicht des Arbeitgebers, für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung zu zahlen. Deren Höhe unterliegt der jeweiligen Situation im Einzelfall, dem freien Spiel der Kräfte und dem Verhandlungsgeschick der beteiligten Parteien. Oft vergessen wird die Vererblichkeit der Abfindung zu vereinbaren.
5. Bisweilen sinnvoll ist eine „Sprinterklause“l“. Sie ermöglicht es dem Arbeitnehmer, unter verkürzten Fristen aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig auszuscheiden, insbesondere, wenn er eine neue Stelle gefunden hat. Häufig erhält er dann trotzdem einen Anteil der entgehenden Einnahmen als Aufschlag zur Abfindung.
6. Für den Arbeitnehmer von Bedeutung ist eine gehaltvolle Regelung zum Zeugnis. Die Pflicht des Arbeitgebers, ein „wohlwollendes, qualifiziertes“ Zeugnis zu erteilen, sichert kein „gutes“ Zeugnis und erst recht nicht passende Schlussformulierungen zum Dank für die Tätigkeit, zum Bedauern über das Ausscheiden und zu den guten Wünschen für die Zukunft.
7. Je nach den Umständen sind weitere Regelungen zur Herausgabe von Arbeitgebervermögen, zur (nachvertraglichen) Verschwiegenheit und zur Altersversorgung wichtig. Gibt es ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, sollte ggf. hierüber eine gesonderte Regelung getroffen werden.

8. Schließlich kann sich die Aufnahme einer allgemeinen Erledigungsklausel empfehlen. Sie hat zum Inhalt, dass keine der beiden Seiten noch Ansprüche gegen die andere Seite hat. Das schafft dauerhaften Rechtsfrieden für die Zukunft. Natürlich muss man sich vorher aber überlegen, ob es nicht noch Ansprüche gibt, die man sich erhalten will. Ist der Vertrag erst einmal unterschrieben, sind die Ansprüche sonst nicht mehr durchsetzbar.
9. Bei der Gestaltung eines Aufhebungsvertrages sind schließlich immer sozialversicherungsrechtliche Themen (Sperrzeit, Ruhezeit) und steuerrechtliche Fragen zu beachten (Fünftelungsregelung, siehe hierzu im Bereich Service). Auch gibt es Schnittmengen zum Familienrecht: Der Zeitpunkt der Zustellung des Scheidungsantrages kann Einfluss darauf haben, ob die Abfindung in den Zugewinn oder in die Berechnung des nachehelichen Unterhaltes einfließt!