

Checkliste Arbeitsrecht: Aufhebungsvertrag

Die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsvertrags ist eine beliebte Alternative zur Kündigung. Die Vor- und Nachteile möchten wir Ihnen kurz im Rahmen dieser Checkliste darstellen. Vermeiden Sie rechtzeitig Risiken und Nachteile und nutzen Sie die Situation als Chance.

Bitte beachten Sie, dass es sich lediglich um einen Überblick zur ersten Orientierung handelt und keine Rechtsberatung ersetzt.

Gerne überprüfen wir Ihren Aufhebungsvertrag auch online oder geben Ihnen eine erste Einschätzung dazu. Bitte bedenken Sie, dass schnelles Handeln gefragt sein kann und ein „Zuwarten“ unter Umständen die Rechtsposition schwächen kann. Schnelles Handeln ist insbesondere geboten, wenn eine Kündigung bereits im Raum steht. Nutzen Sie die Zeit, um rechtzeitig alle Handlungsoptionen in Ruhe abzuwägen. Hierfür ist eine frühzeitige Beratung unerlässlich und kann am Ende bares Geld wert sein.

Arbeitgebern empfehlen wir grundsätzlich das Thema „Kündigung von Arbeitnehmern“ strukturiert anzugehen und mögliche Kündigungsgründe sorgfältig prüfen zu lassen. Gerne beraten wir hier zur geeigneten Vorgehensweise.

Selbstverständlich erstellen wir auch Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen und verhandeln mit Arbeitgebern oder Arbeitnehmern.

Wir empfehlen – je nach individueller Situation – insbesondere zu überprüfen, ob die folgenden Punkte im Aufhebungsvertrag enthalten und korrekt formuliert sind:

- Tag an dem das Arbeitsverhältnis endet
- Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung (sog. Turboklausel)
- Festlegung der noch zu leistenden Gehaltszahlungen (Lohn, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstundenvergütung, Spesen, etc.)
- Einigung über Resturlaub
- Einigung über die betriebliche Altersvorsorge
- Erledigungsklausel
- Salvatorische Klausel
- Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Zeugnis (Note, Inhalt)
- Abfindung (Höhe, Frist)
- Freistellung (widerruflich oder unwiderruflich)
- Mögliche Rückzahlungen an den Arbeitgeber (Lohnvorauszahlung etc.)
- (eventuelles) Wettbewerbsverbot
- Erstattung sonstiger Kosten (z. B. Ausbildung oder Anwalt)
- (eventuelle) Wiedereinstellungsklausel
- (eventuelle) Regelung zu Patenten

Folgende Fragestellungen können sich ergeben:

Abfindung: Der Aufhebungsvertrag enthält kein Abfindungsangebot? Es bestehen Unklarheiten über die angegebene Höhe der Abfindung?

Achtung: Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung gibt es nicht. Die Zahlung einer Abfindung und deren Höhe ist Verhandlungssache. Wir empfehlen daher

die Verhandlung von einem erfahrenen Rechtsanwalt vornehmen zu lassen. Ein außenstehender Rechtsanwalt kann nicht nur eine emotionsgeladene Situation abfedern, sondern darüber hinaus meist bessere Ergebnisse erzielen als der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer selbst, auch vor dem Hintergrund der konkreten Sach- und Rechtslage.

Arbeitslosengeld: Bestehen Risiken beim Bezug von Arbeitslosengeld in Zusammenhang mit dem Abschluss von Aufhebungsverträgen?

Achtung: Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen kann es zu einer Sperrzeit von (meist) 12 Wochen plus Ruhezeit kommen. Dieses Risiko besteht insbesondere dann, wenn die Bundesagentur für Arbeit davon ausgeht, dass Sie an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt haben. Gerne beraten wir Sie zur geeigneten Vorgehensweise. Bitte beachten Sie: Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der um drei Jahre erweiterten Rahmenfrist und dem Lebensalter, das die oder der Arbeitslose bei der Entstehung des Anspruchs vollendet hat.

Weiterer Regelungsbedarf kann entstehen bei/m

- Beendigungszeitpunkt, flexible Gestaltung zur Beendigung
- Thema Freistellung
- Klärung offener Vergütungsbestandteile
- Klärung der Dienstwagennutzung
- Thema Arbeitszeugnis bzw. Bewertung der Arbeitsleistung (Note)
-

ACHTUNG: Sehr häufig werden wichtige Punkte im Aufhebungsvertrag vergessen. Dieser ist aber endgültig und nicht anfechtbar, sobald er unterschrieben ist. Gerne beraten wir Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur geeigneten Vorgehensweise.

ACHTUNG: Wurde parallel zur Vorlage eines Aufhebungsvertrages gekündigt, so läuft ab dem Tag des Erhalts der Kündigung eine dreiwöchige Frist für die Einlegung der Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht. Diese Frist ist sowohl für die Kündigung als auch für den Aufhebungsvertrag bedeutsam. Es empfiehlt sich in dieser Situation möglichst schnell Rechtsrat zu suchen.

Wie verhalte ich mich?

1. Nichts überstürzen

Mag dieses Thema für Sie auch noch so unangenehm sein – bewahren Sie Ruhe, um gezielt strategisch das Beste aus der Situation herauszuholen. Wägen Sie zunächst alle Handlungsoptionen in Ruhe ab.

Werden Sie sich zunächst bewusst darüber, welche Konsequenzen die Aufhebungsvereinbarung für Sie hat.

- ➔ Achtung: ein Rücktritt oder Widerruf ist nicht möglich. möglich ist. Ist die Aufhebungsvereinbarung erst einmal von beiden Seiten unterschrieben, so ist er auch mit allen Vor- und Nachteilen (bis auf wenige, extreme Ausnahmefälle) wirksam.
- ➔ Es stehen sowohl Arbeitsplatz als auch Geld auf dem Spiel.

Lassen Sie sich nicht vom Arbeitgeber unter Druck setzen – der Arbeitgeber hat Interesse daran, die Sache schnell zu erledigen. Holen Sie im Zweifel Rechtsrat ein.

2. Welche negativen Folgen können seitens der Bundesagentur für Arbeit entstehen?

Die Bundesagentur für Arbeit verhängt regelmäßig Sanktionen bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Dabei kommt es regelmäßig etwa zu Sperrzeiten von 12 Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld. Werden etwa Kündigungsfristen nicht beachtet oder wird ein Aufhebungsvertrag bei bestehendem Sonderkündigungsschutz abgeschlossen, so können weitere Sanktionen drohen. Alternativ kann die Bundesagentur für Arbeit eine Ruhezeit anordnen (Unterschied zur Sperrzeit – der Anspruch auf Arbeitslosengeld beginnt nur später, verkürzt sich jedoch nicht).

Einen sicheren Schutz vor einer Sperrzeit bietet nur ein gerichtlicher Beendungsvergleich. Dafür muss - nach erfolgter Kündigung - Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben.

Wichtig: Lassen Sie sich bezüglich der richtigen Gestaltung der Aufhebungsvereinbarung beraten und vermeiden Sie Sanktionen so weit wie möglich.

3. Abfindung

Bei einer guten Verhandlungsführung mit einer strukturierten Argumentation lassen sich meist höhere Abfindungszahlungen realisieren als die „Faustformel“ $0,5 \times \text{Monatsbruttogehalt} \times \text{Beschäftigungsjahre}$.

Wichtig: Es ist wichtig, dass Sie die Sachlage richtig einschätzen (Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers sofern es nicht zur Aufhebung kommt etc.). Erarbeiten Sie eine Verhandlungsstrategie in Anbetracht Ihrer individueller Verhandlungsposition.

4. Unterschied: Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag?

Neben der Bezeichnung „Aufhebungsvertrag“ oder gleichbedeutend „Aufhebungsvereinbarung“ kommen häufig Vereinbarungen vor, die „Abwicklungsvertrag“ oder „Abwicklungsvereinbarung“ als Überschrift haben. Die Bezeichnungen unterscheiden sich wie folgt:

- **Aufhebungsvereinbarung:**

enthält die formalen Erklärungen, die das Arbeitsverhältnis beenden. In der Regel liegt noch **keine Kündigung** vor.

- **Abwicklungsvereinbarung (Abwicklungsvertrag):**

knüpft an **eine bereits ausgesprochene Kündigung an**. Die Kündigung stellt einen Rechtsakt dar, der das Arbeitsverhältnis beendet, und die Abwicklungsvereinbarung regelt daran anschließend die mit der Beendigung verbundenen Folgepunkte (Abfindung, Zeugnis, etc.).

In der Praxis wird oftmals nicht genau unterschieden, es gilt daher zu überprüfen, um was es sich vorliegend genau handelt.

Abwicklungsvereinbarung (nach bereits ausgesprochener Kündigung): soll eine solche Vereinbarung abgeschlossen werden, so muss insbesondere darauf geachtet werden, dass

eine solche Vereinbarung formal wirksam - mit Originalunterschriften beider Vertragsparteien - innerhalb von drei Wochen nach Erhalt einer Kündigung zustande kommt.

Achtung: Kündigungsschutzklagen müssen innerhalb von 3 Wochen ab Kündigung erhoben werden. Achten Sie darauf, dass diese Frist nicht überschritten wird, anderenfalls verschlechtern Sie Ihre Rechtsposition. Es ist unwahrscheinlich, dass Ihnen der Arbeitgeber dann noch eine Abfindung zahlen möchte. Durchsetzen können Sie eine Abfindung dann jedenfalls nicht mehr, da es kein Druckmittel mehr gibt.

Wägen Sie ab: Gibt es tatsächlich nur Nachteile?

Es gibt wenige Fälle, in denen ein Aufhebungsvertrag ohne vorherige Kündigung für den Arbeitnehmer von Vorteil ist. Prüfen Sie dennoch kritisch, ob in Ihrer individuellen Situation der Fortbestand des bestehenden Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Durchsetzung ,auch tatsächlich die bessere Alternative für Sie ist.

Wurden vom Arbeitnehmer etwa nachweisbare schwerwiegende Verfehlungen begangen, die Anlass für eine wirksame außerordentliche Kündigung sein können, so besteht natürlich durchaus das Risiko einer wirksamen Kündigung zu schlechteren Konditionen. Es bedarf grundsätzlich einer genauen Prüfung der individuellen Sachlage. Pauschale Ratschläge lassen sich in diesem Zusammenhang nur schwer erteilen.

Arbeitszeugnis

Regeln Sie das Thema „Zeugnis“ bereits in der Aufhebungsvertrages so genau wie möglich. Sie sind jetzt in der geeigneten Verhandlungsposition und es gibt später keine bösen Überraschungen und zweideutigen Formulierungen mehr. Achten Sie auf eine Regelung von Notenstufe und Formulierung. Insbesondere gibt es keinen Rechtsanspruch auf Dankes- und Bedauernsformel sowie Zukunftswünsche. Schaffen Sie daher rechtzeitig Klarheit.

Tipp: Machen Sie den ausformulierten Zeugnistext als Anlage zum Bestandteil der Aufhebungsvereinbarung. Das schafft Rechtssicherheit bei beiden Seiten.

Regelung zum Beendigungszeitpunkt – die Turboklausel als Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung

Die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigungsmöglichkeit (abweichend vom dem im Aufhebungsvertrag geregelten Beendigungszeitpunkt) kann besonders interessant sein, wenn der Arbeitnehmer noch während der laufenden Kündigungsfrist bereits ein neues Arbeitsverhältnis findet und auch beginnen möchte. Daher empfiehlt sich regelmäßig auch die Vereinbarung einer so genannten **Turboklausel**, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ermöglicht.

Darüber hinaus kann im Rahmen einer solchen Turboklausel vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer - im Falle der Ausübung dieser vorzeitigen Beendigungsoption - das hierdurch freiwerdende Gehalt ganz oder teilweise als zusätzliche Abfindungszahlung erhält.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Regelungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, wie etwa zum Thema Freistellung, Wettbewerbsverbot, leitende Angestellte, Anfechtung und Widerrufsmöglichkeit etc..

Bitte beachten Sie, dass diese Zusammenfassung keine Rechtsberatung darstellt oder ersetzt. Lassen Sie sich grundsätzlich rechtlich beraten und finden Sie den für Ihre Situation besten Lösungsweg in Anbetracht der rechtlichen Möglichkeiten.