



Alles was Sie wissen müssen zum Thema

Aufhebungsvertrag, Checklisten und Muster

Der Aufhebungsvertrag ist eine schnelle und rechtssichere Alternative zur Kündigung. Denn mit einem Aufhebungsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin endet.

Das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses ist damit ausgeschlossen. Fehler beim Vertrags-

schluss können allerdings dazu führen, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nachträglich anfechten kann oder dass der Aufhebungsvertrag von vornherein unwirksam ist.

Hier daher ein Überblick darüber, worauf Arbeitgeber besonders achten sollten und welche Punkte sie im Aufhebungsvertrag am besten wie regeln:

Die Vorteile des Aufhebungsvertrags für Arbeitgeber

Ein Aufhebungsvertrag hat für Arbeitgeber folgende Vorteile im Vergleich zur Kündigung:

- Es gibt keinen Kündigungsschutzprozess. Das spart Zeit, Kosten und Ärger.
- Ein Kündigungsgrund ist nicht erforderlich.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Kündigungsfristen müssen dabei nicht eingehalten werden.

- Ein Aufhebungsvertrag kann auch mit Mitarbeitern geschlossen werden, bei denen eine Kündigung kaum möglich wäre (z. B. Schwangere, Schwerbehinderte Menschen).
- Der Betriebsrat (sofern im Unternehmen vorhanden) ist vorher nicht anzuhören. Ebensowenig die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Vor Vertragsschluss zu beachten: Schriftform, Anfechtungsrisiken und Informationspflichten

Schriftform beachten

Aufhebungsverträge sind nur dann sinnvoll, wenn sie auch Bestand haben. Dazu gehört zunächst, dass der Aufhebungsvertrag **schriftlich** geschlossen wird (§ 623 BGB).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die Originalurkunde unterschreiben. Sie können den Vertrag also weder mündlich noch per Fax oder E-Mail schließen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist der Aufhebungsvertrag nichtig und das Arbeitsverhältnis besteht fort (BAG, 16.9.2004, 2 AZR 659/03).

Daran hat auch das Bürokratieentlastungsgesetz IV nichts geändert. Für Aufhebungsverträge gilt nach wie vor die strenge Schriftform.

Ein Arbeitsverhältnis mit einem **unter 18-jährigen** Mitarbeiter kann nur mit Einwilligung der Erziehungsberechtigten beendet werden (§§ 107, 108 BGB). Ausnahme: Die Erziehungsberechtigten haben den Jugendlichen ermächtigt, den Arbeitsvertrag schon allein zu schließen.

Diese Ausnahmeregelung gilt aber nicht für Ausbildungsverhältnisse. Bei **minderjährigen**

Auszubildenden ist der Aufhebungsvertrag also nur dann wirksam, wenn die Erziehungsberechtigten ihre schriftliche Zustimmung gegeben bzw. den Aufhebungsvertrag mit unterschrieben haben.

Anfechtung verhindern

Manchmal versuchen Arbeitnehmer, einen Aufhebungsvertrag nachträglich anzufechten, obwohl sie ihn unterschrieben haben.

Diese Anfechtung hat Aussicht auf Erfolg, wenn der Mitarbeiter einen der folgenden Punkte beweisen kann:

- » **Irrtum**, d. h., der Mitarbeiter hat nicht oder falsch verstanden, was er unterschrieben hat;
- » **arglistige Täuschung**, d. h., der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter unter Vorspiegelung falscher Tatsachen zum Abschluss des Aufhebungsvertrags bewegt;
- » **widerrechtliche Drohung**, d. h., der Arbeitgeber hat mit einer Kündigung gedroht, obwohl er gar nicht zur Kündigung berechtigt war.

Arbeitgeber sollten also darauf achten, dass sie ihrem Mitarbeiter keine Angriffsfläche für eine Anfechtung bieten.

Dazu gehört, dass im Aufhebungsgespräch nur dann eine alternative Kündigung erwähnt wird, wenn diese berechtigt wäre. Der Arbeitgeber darf auch keinen Irrtum beim Mitarbeiter ausnutzen oder provozieren und ihn keinesfalls falsch informieren (z. B. über eine geplante Betriebsstilllegung, wenn tatsächlich nur ein Verkauf geplant ist).

Dem Aufhebungsvertrag eines ausländischen Mitarbeiters ist im Zweifel eine Übersetzung in seine Muttersprache beizulegen.

Am besten führt der Arbeitgeber das Gespräch über den Aufhebungsvertrag im Beisein eines Zeugen. In jedem Fall aber sollte er ein detailliertes Protokoll des Gesprächs anfertigen und dies vom Mitarbeiter (und gegebenenfalls auch vom Zeugen) unterschreiben lassen.

TIPP



Der Aufhebungsvertrag kann problemlos im Betrieb – beispielsweise im Personalbüro oder im Büro des Geschäftsführers – geschlossen werden. Der Mitarbeiter kann den Vertrag dann nicht als „Haustürgeschäft“ oder wegen „Überrumpelung“ widerrufen (BAG, 27.11.2003, 2 AZR 177/03). Das gilt selbst dann, wenn der Mitarbeiter vorher nicht informiert wurde, worum es im Gespräch geht. Der Arbeitgeber kann auch frei entscheiden, ob er dem Mitarbeiter eine Bedenkzeit für die Unterzeichnung des Vertrags einräumt oder nicht.

Die Informationspflichten des Arbeitgebers

Schwierigkeiten bereitet immer wieder die Frage, ob der Arbeitgeber den Mitarbeiter vor Abschluss des Aufhebungsvertrags auf mögliche negative Konsequenzen hinweisen muss, etwa

- » einen möglichen Verlust von Sonderkündigungsschutz (Mutterschutz),
- » Ruhens- und Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld,
- » eine Verminderung der Rentenbezüge oder
- » mögliche Nachteile bei einer Betriebsrente.

Dabei gilt: Wenn die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags **vom Mitarbeiter**

ausgeht, hat der Arbeitgeber keinerlei Aufklärungspflichten.

Ist hingegen der **Arbeitgeber die treibende Kraft**, muss er den Mitarbeiter unter Umständen über versorgungs- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile informieren. Das ist dann der Fall, wenn

- der Arbeitgeber erkennen kann, dass der Mitarbeiter weitere Informationen benötigt, und der Arbeitgeber diese erteilen oder sich zumindest leicht beschaffen kann oder
- dem Arbeitgeber bewusst ist, dass der Mitarbeiter sich durch den Aufhebungsvertrag selbst erheblich schädigen wird – z. B. in Bezug auf eine betriebliche Zusatzversorgung (BAG, 10.7.2000, 3 AZR 605/99, NZA 2001, 206) oder einen zu erwartenden Sozialplan (BAG, 22.4.2004, 2 AZR 281/03).

Stellt der Mitarbeiter vor Abschluss des Aufhebungsvertrags Fragen zu den Auswirkungen, muss der Arbeitgeber diese richtig beantworten und sich notfalls auch bei der zuständigen Stelle erkundigen.

TIPP



Im Zweifel sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter an die zuständigen Stellen verweisen. Denn so kann er seiner Aufklärungspflicht auch genügen. Am besten lässt er sich dann durch eine Klausel im Aufhebungsvertrag bestätigen, dass er den Mitar-

beiter aufgefordert hat, vor der Unterschrift entsprechende Auskünfte einzuholen.

Kommt der Arbeitgeber seiner Aufklärungspflicht nicht nach bzw. gibt er falsche Auskünfte, haftet er dem Mitarbeiter für einen dadurch entstandenen Schaden.

Sonderfall: Meldepflicht bei der Arbeitsagentur

Unabhängig von allen Informationspflichten sollte der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er sich bei drohender Arbeitslosigkeit unverzüglich bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden muss. Andernfalls droht dem Mitarbeiter eine Sperrzeit von einer Woche beim Arbeitslosengeld (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III, § 38 SGB III). Außerdem ist die Agentur für Arbeit berechtigt, die Arbeitsvermittlung für die Dauer von 12 Wochen einzustellen.

Hierfür muss der Arbeitgeber aber keinen Schadensersatz leisten, denn eine **Informati**
onspflicht besteht hier nicht (BAG, 29.9.2005, 8 AZR 571/04).

Konkret muss der Mitarbeiter sich spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. innerhalb von 3 Tagen nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags (wenn die 3-Monatsfrist bereits abgelaufen ist) bei der Arbeitsagentur melden (§ 38 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB III).

Aufhebungsvertrag und Arbeitslosengeld

Mancher Mitarbeiter verweigert seine Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag, weil er Kürzungen beim Arbeitslosengeld befürchtet. Tatsächlich kann die Arbeitsagentur eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen verhängen,

wenn der Mitarbeiter das Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund selbst gelöst hat (§ 144 SGB III). Das kann auch durch Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags geschehen.

Leitende Angestellte brauchen jedoch keine Sperrzeit zu fürchten, weil der Arbeitgeber hier ohnehin jederzeit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen kann (BSG, 17.11.2005, B 11a/11 AL 69/04 R).

Außerdem wird nach den **Durchführungsanweisungen** der Arbeitsagenturen zu § 144 SGB III **keine Sperrzeit** verhängt, wenn

- » der Arbeitgeber die Kündigung mit Sicherheit in Aussicht gestellt und diese Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt hat,
- » das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag nicht früher endet als bei arbeitgeberseitiger Kündigung. Dabei kommt es nur auf die Lohnzahlung an. Der Mitarbeiter kann also durchaus bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt werden,
- » der Mitarbeiter nicht unkündbar ist und
- » er eine Abfindung von mindestens 0,25 und höchstens 0,5 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr erhält.

Sind diese Voraussetzungen sämtlich erfüllt, gibt es also keine Sperrzeit. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Kündigung überhaupt gerechtfertigt oder erforderlich wäre.

TIPP



Der Aufhebungsvertrag sollte etwa folgende Formulierung enthalten: „*Das Arbeitsverhältnis wird auf Veranlassung des Arbeitgebers und zur Vermeidung einer unumgänglichen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum ... beendet.*“ Damit kann der Mitarbeiter belegen, dass der Arbeitgeber die betriebsbedingte Kündigung mit Sicherheit in Aussicht gestellt hat.

Das Arbeitsverhältnis sollte dann erst nach Ablauf der **Kündigungsfrist** enden, die der Arbeitgeber bei ordentlicher Kündigung hätte einhalten müssen. Denn andernfalls wird neben der Sperrzeit (das heißt Kürzung) eine Ruhenszeit (das heißt späterer Beginn) für das Arbeitslosengeld verhängt.

Schnellüberblick: Was im Aufhebungsvertrag zu regeln ist

Der Aufhebungsvertrag sollte die folgenden Punkte regeln:

- » den Beendigungstermin,
- » die Abfindung,
- » ob der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt wird,
- » die Abwicklung von Resturlaub und Arbeitszeitguthaben,
- » welche Vergütungsansprüche der Mitarbeiter noch hat,

- » wie mit Gratifikationen und betrieblicher Altersversorgung verfahren wird,
- » bis wann der Mitarbeiter welche Arbeitsmittel zurückgibt,
- » wie mit einem eventuell bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbot verfahren werden soll (fortführen oder aufheben),
- » wann der Mitarbeiter sein Zeugnis bekommt sowie

» eine Ausgleichsklausel, wonach keine weiteren Ansprüche mehr bestehen, wenn der Aufhebungsvertrag erfüllt ist.

Dabei sind die folgenden Spielregeln zu beachten:

Beendigungstermin

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbaren, wann das Arbeitsverhältnis enden soll – sofort oder später.

Ein sofortiges Beschäftigungsende ist sinnvoll, wenn der Mitarbeiter anschließend nicht arbeitslos wird und der Arbeitgeber auf ihn verzichten kann oder will. Das hat den Vorteil, dass Zahlungen, die sonst noch Arbeitsentgelt gewesen wären, in die steuerlich begünstigte und sozialabgabenfreie Abfindung fließen können.

Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis besser erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Das senkt für den Mitarbeiter das Risiko einer Sperr- und Ruhezeit beim Arbeitslosengeld.

Keinesfalls aber sollte das Arbeitsverhältnis erst längere Zeit (beispielsweise ein Jahr) nach Ablauf der Kündigungsfrist enden. Denn die Gerichte sehen hierin eine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses, für die ein sachlicher Grund erforderlich ist (§ 14 TzBfG). Liegt ein solcher Grund nicht vor, macht das den gesamten Aufhebungsvertrag unwirksam (BAG, 28.11.2007, 6 AZR 1108/06).

Abfindung

Ob der Mitarbeiter aufgrund des Aufhebungsvertrags eine Abfindung erhält und in welcher Höhe, ist **Verhandlungssache**. Ganz ohne Abfindung geht es aber meistens nicht.

Als **Richtschnur** für die Höhe gilt § 1a KSchG. Demnach kann der Arbeitgeber dem Mit-

arbeiter bei betriebsbedingter Kündigung eine Abfindung von **0,5 Bruttomonatsverdiensten je Beschäftigungsjahr** anbieten.

Als Monatsverdienst gilt die Vergütung für die regelmäßige Arbeitszeit im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses. Dabei sind sowohl Geld- als auch Sachleistungen (z. B. Dienstwagen) zu berücksichtigen (§ 10 Abs. 3 KSchG).

Tantiemen oder das 13. Monatsgehalt fließen anteilig mit ein.

Beschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden auf ein Jahr aufgerundet. Bei einem Mitarbeiter, der 5 Jahre und 7 Monate im Unternehmen beschäftigt war, schlagen demnach 6 Beschäftigungsjahre zu Buche. Die Abfindung gemäß § 1a KSchG beträgt also 3 Bruttomonatsgehälter.

TIPP 1



In der Größenordnung von 0,5 bis einem Bruttomonatsverdienst je Beschäftigungsjahr bewegen sich in der Regel auch die gerichtlich festgesetzten Abfindungen im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses. Arbeitgeber sollten sich erkundigen, welche Abfindungspraxis an ihrem Arbeitsgericht üblich ist, und keine höhere Abfindung anbieten.

TIPP 2



Mitarbeitern ohne **Kündigungsschutz** (z. B. im Kleinbetrieb oder in den ersten 6 Beschäftigungsmonaten) sollten sie keine Abfindung anbieten, weil das Arbeitsverhältnis auch durch Kündigung sicher beendet werden kann.

Fälligkeit und Steuerpflicht regeln

Um spätere Auseinandersetzungen mit dem Mitarbeiter zu vermeiden, wird im Aufhebungsvertrag nicht nur die Höhe der Abfindung festgelegt, sondern auch ihre **Fälligkeit**.

Das ist insbesondere dann wichtig, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt wird.

Üblich ist, dass der Arbeitgeber die Abfindung erst mit Ende des Arbeitsverhältnisses zahlen muss. Die meisten Arbeitnehmer lassen sich hierauf ein. Manchmal verlangen sie allerdings, dass eine Klausel aufgenommen wird, wonach die Abfindung sofort (also bereits vor Fälligkeit) vererblich ist. Denn ohne eine solche Klausel entfällt der Anspruch auf die Abfindung ersatzlos, wenn der Mitarbeiter vor Fälligkeit verstirbt.

Zudem sollte im Aufhebungsvertrag festgehalten werden, wer die auf die Abfindung entfallende Lohnsteuer trägt. Mit der Ergänzung „brutto“ ist das – wie üblich – der Mitarbeiter.

WICHTIG



Abfindungen werden in der Regel nach der so genannten **Fünftelregelung begünstigt besteuert** (§§ 34, 39b Abs. 3 Satz 9 EStG). Die Abfindung wird dabei steuerlich so behandelt, als würde sie über 5 Jahre verteilt ausgezahlt – auch wenn das tatsächlich auf einen Schlag geschieht. Seit 2025 müssen Arbeitnehmer diese Regelung selbst in ihrer Steuererklärung beantragen.

Eine Ausnahme gilt für **vorübergehende Zusatzleistungen**, die der Arbeitgeber aus so-

zialer Fürsorge gewährt und die weniger als 50 % der eigentlichen Abfindung betragen (z. B. Weiterbenutzung des Dienstwagens, befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen oder Zuschusszahlungen zum Arbeitslosengeld).

Die späteren Zusatzleistungen werden aber in jedem Fall regulär ohne Fünftelregelung versteuert.

Resturlaub und Arbeitszeitguthaben

Hat der Mitarbeiter am Ende des Arbeitsverhältnisses noch offenen Resturlaub, muss der Arbeitgeber diesen abgelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Um die Urlaubsabgeltung zu vermeiden, sollte im Aufhebungsvertrag ausdrücklich festgelegt werden, dass und wann der Mitarbeiter seinen Resturlaub nimmt.

Dasselbe gilt für die Abgeltung bzw. den Ausgleich eventuell noch bestehender Arbeitszeitguthaben (Überstunden).

Freistellung von der Arbeit

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer verpflichtet – aber auch berechtigt – bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses weiterzuarbeiten.

Soll er seinen Arbeitsplatz früher räumen, kann das durch eine Freistellungsvereinbarung im Aufhebungsvertrag geregelt werden.

Die Freistellungsvereinbarung ist **unwiderruflich** möglich (wenn der Mitarbeiter sicher nicht mehr gebraucht wird) oder auch **widerruflich** (wenn der Arbeitgeber sich die Möglichkeit vorbehalten will, den Mitarbeiter doch noch einzusetzen).

Sozialversicherungsschutz trotz Freistellung

Die Freistellung von der Arbeitspflicht konnte dazu führen, dass Ihr Mitarbeiter unbeabsichtigt aus der gesetzlichen Sozialversicherung (insbesondere der Krankenversicherung) herausfiel.

Denn: Bei einer einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung endete das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Arbeitstag – auch wenn der Mitarbeiter weiterhin seinen Lohn bekam.

Mit der Änderung des § 7 Abs. 1a SGB IV hat sich diese Rechtslage geändert. Danach wird ein Beschäftigungsverhältnis auch über 1 Monat hinaus bis zur Dauer von 3 Monaten angenommen, wenn während dieser Zeit vereinbarungsgemäß etwa Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeitregelungen – also durch einen Abbau von Arbeitszeitguthaben – bezahlt wird.

Erhält Ihr Mitarbeiter laut der Freistellungsvereinbarung im Aufhebungsvertrag weiter sein reguläres Arbeitseinkommen oder vergleichbare Bezüge, besteht das Beschäftigungsverhältnis – und damit der Sozialversicherungsschutz – auch für länger als 3 Monate fort.

Risiko Urlaubsabgeltung

Die Freistellung erfolgt üblicherweise „unter Anrechnung auf etwaige Ansprüche auf Resturlaub und Freizeitausgleich“. Eine solche Regelung ist erforderlich, weil Resturlaub und Freizeitausgleich nicht automatisch mit der Freistellung erledigt sind.

Wenn diese Formulierung jedoch im Zusammenhang mit einer widerruflichen Freistellung steht, wird damit zwar der Freizeitaus-

gleich, aber nicht der Resturlaub wirksam erteilt (BAG, 19.5.2009, 9 AZR 433/08). Hintergrund ist, dass der Mitarbeiter seinen Urlaub vorher planen können muss. Das ist bei einer widerruflichen Freistellung nicht möglich. Verzichten Sie auf so eine Klausel werden Arbeitszeitguthaben nicht abgebaut (BAG, 20.11.2019, 5 AZR 578/18).

Konsequenz: Der Mitarbeiter wird am besten „unwiderruflich unter Anrechnung auf etwaige Ansprüche auf Resturlaub und Freizeitausgleich“ freigestellt.

Die Freistellung kann auch aufgeteilt werden, beispielsweise so:

„Der Mitarbeiter wird für die Zeit vom ... bis ... unwiderruflich zur Abgeltung seines Resturlaubsanspruchs von der Arbeit freigestellt. Daran anschließend und bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Mitarbeiter widerruflich und unter Anrechnung auf das Arbeitszeitguthaben von der Arbeit freigestellt.“

Die Vergütung in der Freistellungsphase

Mit der Freistellung sollte auch geregelt werden, welche Vergütung der Mitarbeiter in der Freistellungsphase erhält. Das ist insbesondere dann wichtig, wenn der Lohn oder das Gehalt des Mitarbeiters auch variable Vergütungsbestandteile enthält.

Übrigens: Einen zur privaten Nutzung überlassenen **Firmenwagen** kann der Mitarbeiter auch in der Freistellungsphase weiter nutzen, denn er ist Bestandteil seiner Vergütung.

Fordert der Arbeitgeber das Fahrzeug vorher zurück, muss er eine Entschädigung zahlen.

Die Entschädigung ist nur dann nicht erforderlich, wenn der Fahrzeugüberlassungsvertrag eine entsprechende Widerrufsklausel enthält.

Ist der Mitarbeiter in der Freistellungsphase **längere Zeit arbeitsunfähig krank**, endet nach 6 Wochen Ihre Entgeltfortzahlungspflicht wie bei jedem anderen Mitarbeiter auch (BAG, 23.1.2008, 5 AZR 393/07).

Sonderzahlungen

In Bezug auf Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld ist im Aufhebungsvertrag zu regeln, ob der Mitarbeiter sie ganz, anteilig oder gar nicht erhalten wird. Andernfalls kommt es darauf an, was die Zahlungszusage über die Ansprüche ausscheidender oder ausgeschiedener Mitarbeiter sagt.

Betriebliche Altersversorgung

Falls es für den Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung gibt, sollte im Aufhebungsvertrag klargestellt werden, wie damit verfahren wird: Wird sie eingefroren? Führt der Mitarbeiter sie fort?

WICHTIG



Bei ab dem 1.1.2005 erfolgten Versorgungszusagen haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Übertragung.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Besteht bereits ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Mitarbeiter, sollte im Aufhebungsvertrag geklärt werden, ob dieses fortgelten oder einvernehmlich beseitigt werden soll. In letzterem Fall ist eine ausdrückliche Regelung erforderlich, wonach

„das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben wird und keine Karenzentschädigung zu zahlen ist.“ Sonst behält der Mitarbeiter den Anspruch auf Karenzentschädigung.

Ist der Mitarbeiter mit der Aufhebung des Wettbewerbsverbots nicht einverstanden, kann der Arbeitgeber auch einseitig darauf verzichten. Die Verzichtserklärung muss der Mitarbeiter schriftlich und vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhalten. Die Verzichtserklärung führt dazu, dass der Arbeitgeber nur für ein statt 2 Jahre Karenzentschädigung zahlen muss.

Ausgleichsklausel

Eine Ausgleichsklausel (oder Abgeltungsklausel) zieht den endgültigen Schlussstrich unter das Arbeitsverhältnis. Denn darin wird geregelt, dass alle Ansprüche mit Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Aufhebungsvertrag erledigt sind.

DOCH VORSICHT



Auf unabdingbare gesetzliche Ansprüche (z. B. Entgeltfortzahlung, gesetzlicher Mindesturlaub oder unverfallbare Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung ohne Ausgleich) verzichtet der Mitarbeiter damit nicht. Diese kann er in jedem Fall noch geltend machen.

Umgekehrt sollte der Arbeitgeber auch prüfen, ob er wirklich keine Ansprüche mehr an den Mitarbeiter hat. Hier ist insbesondere an die Rückzahlung von Arbeitgeberdarlehen oder Fortbildungskosten zu denken.

Checkliste Inhalt des Aufhebungsvertrags

An alles gedacht?	Ok?
Modalitäten der Abfindungszahlung, Rückzahlungsvorbehalte (z. B. Gratifikationen, Sonderzahlung, Weihnachtsgeld o. ä.)	
Vorzeitige Rückzahlung Darlehen (Kündigung)	
Erstattung von Umzugs- oder Ausbildungskosten	
Arbeitszeugnis (§ 109 GewO, Formulierung) und sonstige Arbeitspapiere (Daten des Beschäftigungsverhältnisses)	
Dienstwagen (Privatnutzung)	
Werkwohnung	
Spesenvorschuss	
Diensterfindung / Erfindervergütung	
Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§§ 74 ff. HGB)	
Betriebliche Altersversorgung	
Firmenunterlagen	
Ausschluss von Aufrechnung und Zurückbehaltungsrecht	
Schadensersatzansprüche	
Sozial-, insb. arbeitslosenversicherungsrechtliche Konsequenzen	
Steuerrechtliche Konsequenzen	
Beginn des Laufs von Ausschlussfristen	
Freizeit zur Stellungssuche (§ 629 BGB)	
Freistellung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III	

Aufhebungsvertrag

Zwischen

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und

Herrn/Frau

nachfolgend "Arbeitnehmer" genannt

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer ansonsten unvermeidbaren betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung aus dringenden betrieblichen Gründen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum _____ beendet.

§ 2 Freistellung

Bis zum Ende der in dieser Vereinbarung getroffenen Beschäftigungs dauer wird der Arbeitnehmer unwiderruflich von seinen vertraglichen Verpflichtungen freigestellt. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung (siehe § 3 des Vertrags) und Anrechnung des noch bestehenden Resturlaubsanspruchs von _____ Urlaubstagen sowie der noch abzugeltenden _____ Überstunden.

§ 3 Vergütung

Bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer weiterhin die im Arbeitsvertrag vom _____ vereinbarten Bezüge.

§ 4 Anrechnung von anderweitigem Verdienst

Der Arbeitnehmer hat sich diejenigen Bezüge in voller Höhe auf den Vergütungsanspruch anrechnen zu lassen, die er während des Freistellungszeitraums durch die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses erzielt.

§ 5 Gratifikation

Der Arbeitnehmer erhält die vertraglich zugesagte Gratifikation unter Berücksichtigung der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilig mit dem _____ zu _____ ausgezahlt.

§ 6 Abfindung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer wegen des Arbeitsplatzverlustes eine Abfindung in Höhe von _____ (Brutto) zu zahlen. Dieser Betrag wird mit dem letzten Monatsgehalt abgerechnet und ausgezahlt.

Der Abfindungsanspruch entfällt, wenn der Mitarbeiter vor dem genannten Zeitpunkt verstirbt.

§ 7 Arbeitgeberdarlehen

Die Restschuld von _____ des dem Arbeitnehmer am _____ auf Grund entsprechender Vereinbarung gewährten Darlehens in Höhe von _____ wird mit dem zuletzt fälligen Gehalt verrechnet.

§ 8 Dienstwagen

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den ihm überlassenen Dienstwagen auch während der Zeit der Freistellung privat zu nutzen. Das Fahrzeug ist spätestens am _____ nebst Fahrzeugpapieren, Schlüsseln, Zubehör und Tankberechtigungskarte dem Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 9 Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zeugnis, das spätestens mit dem in § 1 vereinbarten Vertragsende im Betrieb zur Abholung bereit liegt und das sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auch auf Leistung und Führung erstreckt.

§ 10 Wettbewerbsverbot

Das mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vom _____ vereinbarte Wettbewerbsverbot bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 11 Kündigungsschutzklage und Kostenregelung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die beim _____ vorsorglich eingelegte Kündigungsschutzklage unverzüglich nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung zurückzunehmen. Jede Partei trägt dabei die Hälfte der entstandenen Gerichtskosten.

§ 12 Zurückbehaltungsrecht

Den Parteien steht hinsichtlich der sich aus diesem Vertrag ergebenden Verpflichtungen kein Zurückbehaltungsrecht zu.

§ 13 Aufrechnungsverbot

Eine Aufrechnung des Arbeitgebers mit etwaigen Gegenforderungen gegenüber den in diesem Vertrag vereinbarten finanziellen Verpflichtungen ist nicht möglich.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Vertragsende fort.

§ 15 Arbeitsunterlagen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle noch in seinem Besitz befindlichen und dem Arbeitgeber zustehenden Unterlagen wie Schlüssel, Geschäftsunterlagen und Arbeitsmittel spätestens am _____ zu Händen von _____, zurückzugeben.

§ 16 Belehrung

Der Arbeitnehmer bestätigt, darüber belehrt worden zu sein, dass verbindliche Auskünfte zu den Folgen des Aufhebungsvertrages hinsichtlich Sozialversicherung, Arbeitslosengeld und Lohnsteuer nur die insoweit zuständigen Behörden wie Krankenkasse, Agentur für Arbeit und Finanzamt erteilen können.

Der Arbeitnehmer wurde weiterhin belehrt, dass er sich nach § 38 SGB III spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden hat. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, muss sich der Arbeitnehmer innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes bei der Agentur für Arbeit melden. Auch darüber wurde er belehrt. Ferner wurde er darauf hingewiesen, dass er nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung entwickeln muss.

§ 17 Arbeitsbescheinigung

Gemäß § 312 Absatz 1 SGB III stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung aus. Die Begründung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird wie folgt lauten:

§ 18 Ausschlussklausel

Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung sind mit der Erfüllung der vorstehenden Verpflichtungen erfüllt.

Soweit dennoch bekannte oder unbekannte Ansprüche bestehen sollten, erklären die Parteien wechselseitig, auf diese Ansprüche, insbesondere Vergütungsansprüche (auch für etwaige Überstunden), Ansprüche auf Schadensersatz oder Entgeltfortzahlung, zu verzichten.

§ 19 Sonstige Bestimmungen

Im Falle der Unwirksamkeit einer Bestimmung dieser Vereinbarung wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

Musterformulierung: Aufhebungsvertrag statt betriebsbedingter Kündigung

Um dem Arbeitnehmer eine Sperrzeit zu ersparen, kann mit folgender Klausel im Aufhebungsvertrag klargestellt werden, dass anstelle des Aufhebungsvertrags eine betriebsbedingte Kündigung hätte ausgesprochen werden können:

§ (...) Beendigung

Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich zum _____ beendet. Die Beendigung erfolgt auf Veranlassung des Arbeitgebers und zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum _____.

Von einer andernfalls zwingend notwendigen und sozial gerechtfertigten ordentlichen betriebsbedingten Kündigung mit einer Kündigungsfrist von _____ wurde Abstand genommen, um das weitere Berufsleben des Arbeitnehmers nicht zu beeinträchtigen.

IMPRESSIONUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentsch

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnr.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: [Kundendienst@vnr.de](mailto:kundendienst@vnr.de)

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.