

# Gestaltung eines Aufhebungsvertrages

## - 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 [www.rechthaber.com](http://www.rechthaber.com) dargestellt. An welche Aspekte man bei der Vertragsgestaltung denken sollte und welche Formulierungen sinnvoll sind, haben wir nachfolgend 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 Ruhen des Arbeitslosengeldes sowie die Verhängung einer Kündigungsfrist vermieden werden, siehe § 143 a Abs. 1 S. 1, Abs. 3 SGB III, Durchführungsanweisung 144.103 zu 144 SGB III des Bundesanstalt für Arbeit.

#### 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 mit sofortiger Wirkung [alternativ: ab .... bis zu dem in § 1 genannten Zeitpunkt] [und unwiderruflich] von der Arbeitsleistung freigestellt.“*

Anmerkung: In diesem Zusammenhang sollte der Arbeitgeber ausdrücklich eine Urlaubsklausel einfügen (siehe unten Ziff 6).

### 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 zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehälter für jedes Beschäftigungsjahr vereinbart werden (siehe DA 144.103 zu 144 SGB III der Bundesagentur für Arbeit).

### 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 Geschäftunterlagen, 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 zum Kündigung, Arbeitsgerichtsprozess und Arbeitszeugnis auf [www.rechthaber.com](http://www.rechthaber.com) in der Rubrik Arbeitsrecht.