

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Aufgrund der Vertragsfreiheit zwischen den Parteien ein Aufhebungsvertrag mit der Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, jederzeit möglich.

Vorteile für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber hat den Vorteil, dass ohne Ausspruch einer Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet wird. Durch den Aufhebungsvertrag wird auch verhindert, dass es Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht wegen einer möglichen Kündigungsschutzklage gibt.

Vorteile für den Arbeitnehmer:

Für den Arbeitnehmer kann es ein Vorteil sein, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet wird, weil er bei einem anderen Arbeitgeber eine neue Stelle antreten möchte.

Nachteile für den Arbeitnehmer:

Falls der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz in Aussicht hat, kann der Aufhebungsvertrag zu einem Nachteil beim Bezug von Arbeitslosengeld führen. Die Bundesagentur für Arbeit kann eine Sperrzeit verhängen.

Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis. Aus diesem Grunde muss die Schriftform gewahrt werden. Es ist deshalb erforderlich, dass sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer den Vertragstext eigenhändig unterzeichnen. Der Aufhebungsvertrag regelt, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Es muss geregelt werden, zu welchem Zeitpunkt die Beendigungswirkung eintreten soll und es kann eine Vereinbarung über die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bis zur Beendigung aufgenommen werden, wie z. B. Freistellung, Urlaubsgewährung oder die Erteilung eines Zeugnisses. Es kann auch eine Abfindung vereinbart werden.

Bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist für den Arbeitnehmer wichtig, dass der genaue Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses und die bis zum Beendigungszeitpunkt zu erbringende Leistung genau definiert werden. Sollte eine Freistellung, eine Anrechnung von Urlaub oder die Erteilung eines Zeugnisses vereinbart sein, so sollte dies im Aufhebungsvertrag aufgenommen werden. Falls Arbeitslosengeld in Anspruch genommen werden muss, kann es zu einer Sperre beim Bezug von Arbeitslosengeld führen, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird und die Höhe einer Abfindung über der 1/2 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr liegt.

Sollte der Aufhebungsvertrag aufgrund einer betriebsbedingt zu erwartenden Kündigung abgeschlossen werden, so sollte dies in den Aufhebungsvertrag mit aufgenommen werden.

Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass der Beendigungszeitpunkt genau definiert wird und dass auch geregelt wird, ob Freistellungen, Urlaub, evtl. Arbeitszeit-Guthaben mit in einen Aufhebungsvertrag aufgenommen werden. Falls eine Erledigungsklausel aufgenommen wird ist zu prüfen, ob es evtl. offene Ansprüche gegen den Arbeitnehmer gibt. Es muss darauf geachtet werden, dass der Aufhebungsvertrag von beiden Seiten unterzeichnet wird.

Muster Aufhebungsvertrag

Aufhebungsvertrag

zwischen

Firma Mustermann

-im Folgenden "Firma" genannt-

und Herrn XXXXX

-im Folgenden "Arbeitnehmer" genannt-

1. Beendigung

Das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 01.12.2005 wird auf Veranlassung der Firma (oder zur Vermeidung einer betriebsbedingten arbeitgeberseitigen Kündigung) aufgehoben.

Das Arbeitsverhältnis endet fristgemäß zum 31.03.2012.

2. Freistellung/Urlaub

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass noch vorhandene Urlaubsansprüche im Umfang von XXXXX Tagen sowie XXXXX Überstunden vorhanden sind. Der Urlaub und die Überstunden werden ab dem 02.01.2012 unwiderruflich gewährt und genommen.

Im Anschluss daran wird der Arbeitnehmer bis zum Vertragsende unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge unwiderruflich von seinen vertraglichen Verpflichtungen freigestellt. Anderweitiger Verdienst ist nach § 615 BGB anzurechnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, anderweitig erzielten Verdienst dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen.

3. Zeugnis

Der Arbeitnehmer erhält spätestens bis zum 31.03.2012 ein qualifiziertes Zeugnis, dass sich auf die Führung und die Leistung erstreckt.

4. Sozialversicherungsrechtlicher Hinweis

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen führen kann. Bei dem Bezug von Arbeitslosengeld kann es zu Sperrzeiten oder zu einem Ruhen des Anspruches kommen. Zu rechtsverbindlichen Auskünften sollte der Arbeitnehmer die Bundesagentur für Arbeit ansprechen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich zur Aufrechterhaltung der ungekürzten Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach § 38 SGB III spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit persönlich als arbeitssuchend zu melden. Der Arbeitnehmer wird weiterhin darauf hingewiesen, dass er eigene Aktivitäten zur Suche einer anderen Beschäftigung entfalten muss.

5. Salvatorische Klausel

Mit dieser Vereinbarung sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und der Zeit nach der Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten und erledigt, soweit aus der Vereinbarung nichts anderes hervorgeht.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmung hiervon nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame Bestimmung, die der Interessenlage und der Bedeutung der Angelegenheit nahekommt, ersetzt. Entsprechendes gilt falls die Regelung dieses Vertrages eine Vertragslücke enthält.

6. Widerruf und Bedenkzeit

Der Arbeitnehmer verzichtet nach einer Bedenkzeit ausdrücklich auf die Möglichkeit eines Widerrufs. Der Arbeitgeber verzichtet auch auf weitergehende Hinweise zu möglichen sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen aus dem Aufhebungsvertrag. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass ausschließlich die Sozialversicherungsträger bzw. das Finanzamt für derartige Auskünfte zuständig sind.

Ort Datum zwei Unterschriften

Formulierung bei Vereinbarung einer Abfindung:

Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Sozialabfindung in Höhe von X €.

Hinweis:

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich lediglich um das mögliche Muster eines Aufhebungsvertrages handelt. Es wird auch darauf hingewiesen, dass zur Erstellung eines Aufhebungsvertrages eine rechtliche Beratung für den Einzelfall empfohlen wird. Es wird keine Gewähr der Vollständigkeit oder der allseitigen Anwendbarkeit dieses Musters eines Aufhebungsvertrages übernommen.

