

Muster eines **Aufhebungs- vertrages**

Stand: Januar 2025

Vorwort

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellen die Kammern Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat bei Rechtsanwälten eingeholt werden.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

Ist in diesem Muster von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Rede, sind Personen jeden Geschlechts gemeint. Die Verwendung von nur einer Geschlechtsform ist lediglich der besseren Lesbarkeit der Formulierungen geschuldet

Aufhebungsvertrag

Zwischen

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch)
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau

wohnhaft
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis wird zum im gegenseitigen Einvernehmen beendet. Bei dieser Frist wurde die vereinbarte Kündigungsfrist eingehalten (ggf. streichen).

§ 2 Arbeitsfreistellung

Der Arbeitnehmer erhält das regelmäßige monatliche Entgelt in Höhe von Euro bis zum weitergezahlt.

Der Arbeitnehmer wird bis zum Vertragsende unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung unwiderruflich von seinen vertraglichen Verpflichtungen freigestellt. Die Freistellung erfolgt zunächst unter Anrechnung der noch zustehenden Resturlaubsansprüche sowie danach sonstiger eventueller Freistellungsansprüche.

Optional:

Im Anschluss an diese Anrechnungszeiträume ist anderweitiger Verdienst nach § 615 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anzurechnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, anderweitig erzielten Verdienst dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen.

§ 3 Abfindung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, an den Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von Euro brutto zu zahlen. Die Abfindung ist bereits mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung entstanden und vererblich. Die Abfindung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
(Anmerkung: Eine gesetzliche Pflicht zur Zahlung einer Abfindung besteht nicht.)

§ 4 Wettbewerbsvereinbarung

Von diesem Vertrag bleibt die Wettbewerbsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vom unberührt.

§ 5 Zeugnis, Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer erhält bis spätestens ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis.

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer zum Beendigungstermin die Arbeitspapiere aus.

§ 6 Sonstige Vereinbarungen

§ 7 Sozialversicherungsrechtliche Pflichten

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich unverzüglich nach Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist er verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann zu sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen führen. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass er sich vor Abschluss dieser Vereinbarung über sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Folgen dieser Vereinbarung informieren sollte.

§ 8 Ausgleich aller Ansprüche

Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche wechselseitigen finanziellen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder nicht bekannt, abgegolten und erledigt.

Davon unberührt bleiben

.....
.....
.....
Ort, Datum

.....
.....
.....
Ort, Datum

.....
.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
.....
Unterschrift Arbeitnehmer

Anmerkungen

Der Aufhebungsvertrag ist die einverständliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.

1. Vorteile

- für den Arbeitgeber
 - ein Kündigungsgrund muss nicht angegeben werden
 - gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen brauchen nicht eingehalten zu werden
 - allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz wie Mutterschutz, Schwerbehinderung greift nicht
 - Risiko eines Kündigungsprozesses weitgehend ausgeschlossen
 - Betriebsrat braucht nicht angehört zu werden
- für den Arbeitnehmer
 - Abkürzung der Kündigungsfristen, so dass er seine Arbeitstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber sofort aufnehmen kann
 - es kommt nicht zu einer verhaltensbedingten oder außerordentlichen Kündigung

2. Form

Auch der Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden. Mündlich geschlossene Aufhebungsverträge verstößen gegen dieses Schriftformerfordernis und lassen das Arbeitsverhältnis fortbestehen. Formunwirksam kann der Aufhebungsvertrag auch dadurch werden, dass wesentliche Nebenabreden nicht aufgenommen werden.

3. Inhalt

Zentraler Bestandteil des Aufhebungsvertrages **kann** die Abfindung sein. Gesetzliche Vorschriften über die Zahlung einer Abfindung und deren Höhe bestehen nur in sehr begrenztem Umfang.

4. Steuerrechtliche Behandlung der Abfindung

Abfindungen sind nicht steuerfrei, sondern unterliegen der normalen und regulären Besteuerung. Allerdings sind Abfindungen nach §§ 24, 34 EStG steuerbegünstigt. Die Steuerbegünstigung besteht in der Fünftelungsregelung, d. h., dass zur Berechnung der Einkommensteuer die Verteilung der Abfindung auf fünf Jahre unterstellt wird.

Tipp: Wenn eine Abfindung gezahlt wird, empfiehlt es sich, eine Lohnsteuerauskunft des Finanzamtes (§ 42e EStG) wegen Steuerbegünstigung der Abfindung einzuholen. Darin sollte um eine Bestätigung hinsichtlich der Höhe der Steuerbegünstigung und um eine Mitteilung, welche Steuer den Firma einzubehalten hat, gebeten werden.

5. Hinweispflicht des Arbeitgebers

Für den Arbeitgeber können sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Aufhebungsvertrages besondere Aufklärungs- und Belehrungspflichten hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Folgen ergeben.

So kann etwa die Bundesagentur für Arbeit beim Arbeitslosengeld eine Sperrfrist verhängen. Etwaige Abfindungszahlungen können auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden.

Beachte: Da arbeitsrechtliche Vereinbarungen zunehmend sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen haben, ist vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu empfehlen, frühzeitig anwaltlichen Rat einzuhören.

Meist wird man davon ausgehen können, dass der Arbeitnehmer die Bedeutung des Aufhebungsvertrages kennt. Der Arbeitgeber ist in der Regel jedenfalls nicht gehalten, von sich aus auf nachteilige Folgen hinzuweisen, es erscheint aber zweckmäßig, dies zu tun.

Auf nachteilige Folgen muss der Arbeitgeber in folgenden Einzelfällen hinweisen:

- wenn durch die vorzeitige Beendigung das Entstehen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft verhindert wird (z. B. Betriebliche Altersversorgung),
- wenn der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände darauf vertrauen darf,
- wenn der Arbeitgeber erkennt, dass der Arbeitnehmer über Folgen und Tragweite seiner Handlung ersichtlich im Unklaren ist.

Tipp: Der Arbeitgeber sollte nicht versuchen, seinem Arbeitnehmer detaillierte Auskünfte zu den sozialrechtlichen Auswirkungen der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu geben, denn diese Materie ist äußerst schwierig und zudem dauernden Änderungen unterworfen. Auch können schulhaft falsche Auskünfte den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichten.

6. Meldepflicht des Arbeitnehmers/Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich frühzeitig bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Die Meldung hat unverzüglich (innerhalb von drei Tagen) nach Kenntnis von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen, spätestens jedoch drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht vermindert das spätere Arbeitslosengeld des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer frühzeitig über diese Meldepflicht und die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu informieren.