

Der Aufhebungsvertrag

In der ATZ-MTZ-Reihe „Ingenieur und Karriere“ geht es heute um die Aufhebung eines Anstellungsvertrags durch beide Seiten, wenn eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr sinnvoll erscheint. Kann die Aufhebung nicht vertragsmäßig vollzogen werden, ist es besser, einen Aufhebungsvertrag zu erstellen. Je komplexer nun der Anstellungsvertrag einer Führungskraft aussah, desto mehr Punkte müssen auch bei dessen Aufhebung beachtet werden.

1 Trennungsgründe

Gründe für die Trennung von einer Führungskraft und für deren Ausscheiden aus einem Unternehmen gibt es zuhauf.

Diese können beispielsweise sein: Das Unternehmen verlegt seinen Produktionsstandort, das Unternehmen baut Hierarchien ab, die Anforderungen des Arbeitsplatzes ändern sich aufgrund modernster Technik, oder die Führungskraft hat ein anderes Verständnis für die strategische Ausrichtung eines Bereichs als die Kollegen oder die Vorgesetzten.

Ist die Trennung beschlossene Sache, dann kann der Arbeitgeber den Anstellungsvertrag jederzeit kündigen. Natürlich kann sich auch der Arbeitnehmer entscheiden, das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung zu beenden. In diesem Fall bedarf es eines Aufhebungsvertrags nicht. Er wird allerdings dann sinnvoll und notwendig, wenn die Tren-

nung nicht vertragsgemäß vollzogen werden soll, will oder kann. Soll beispielsweise ein Geschäftsführer, dessen Vertrag noch 14 Monate läuft, das Unternehmen verlassen, ist es eventuell sinnvoll, eine Aufhebungsvereinbarung mit einem „Golden Handshake“ in Höhe mehrerer Monatsgehälter zur beiderseitigen Zufriedenheit zu schließen.

Denkbar ist auch, dass ein Ingenieur von sich aus seinen Arbeitsplatz aufgrund eines akuten, besseren Angebots aufgeben will. Hier muss es sein Ziel sein, eine beiderseitige Vertragsbeendigung herbeizuführen, ohne seinen bisherigen Arbeitgeber durch sein plötzliches Wegbleiben in Schwierigkeiten zu bringen.

2 Gestaltung des Aufhebungsvertrags

Je komplexer der Anstellungsvertrag für den Ingenieur war, desto akribischer muss der Aufhebungsvertrag gestaltet sein; denn im Nachhinein können in der Regel keine Forderungen mehr an das frühere Unternehmen gestellt werden. Klärungsbedarf kann beispielsweise vorliegen für die Nutzung eines Firmenwagens im Rahmen der freigestellten Zeit, die Nutzungsdauer der

Muster Aufhebungsvertrag

Zwischen der **Kfz-Teile GmbH** (Firma) und **Herrn Mustermann** (Mitarbeiter) wird Folgendes vereinbart:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis auf ausdrücklichen Wunsch der Firma aus dringenden betrieblichen Gründen am 28. Februar 2001 endet.
2. Aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt die Firma dem Mitarbeiter für den Verlust des Arbeitsplatzes eine einmalige Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, § 3 Ziffer 9 EStG in Höhe von 50.000 DM brutto; in Worten: Fünfzigtausend Deutschen Mark, die am 1. März 2002 zur Zahlung fällig wird.
3. Der Mitarbeiter erhält ein qualifiziertes, sehr wohlwollend gehaltenes Arbeitszeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt und das in jeder Hinsicht seinem beruflichen Fortkommen dienlich ist.
4. Die Firma übernimmt für den Mitarbeiter Outplacementkosten in Höhe von 15 % seiner Jahresbezüge durch die ABC-Beratung, Beispielhausen.
5. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt gewordenen betriebsinternen Angelegenheiten, vor allem Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geheimzuhalten. Sämtliche der Firma gehörenden Unterlagen sind spätestens am 31. Oktober 2001 zurückzugeben.
6. Die Firma stellt dem Mitarbeiter eine Arbeitsbescheinigung gem. § 133 AFG aus. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden betriebsbedingte Gründe angegeben.
7. Mit Erfüllung dieser Regelung sind nach Aushändigung der Arbeitspapiere an den Mitarbeiter alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt. Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass verbindliche Auskünfte über Sperr- und Ruhezeiten nur das zuständige Arbeitsamt geben kann. Im Übrigen hat sich der Mitarbeiter mit den sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf diese Art und Weise selbst vertraut gemacht und kennt die Risiken, die sich daraus ergeben können.
8. Sollte eine Bestimmung dieses Aufhebungsvertrags unwirksam sein oder werden, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Musterhausen, den Musterhausen, den
 Unterschrift (Firma): Unterschrift (Mitarbeiter):

Bild 1: Einfaches Muster für einen Aufhebungsvertrag

Die Verfasser

Dipl.-Kfm. Hans Bürkle ist Verfasser mehrerer Bücher und Ratgeber zum Thema Karriere. Daneben führt er Seminare und persönliche Beratungen in Nierstein durch (www.karriereplus.de).



Dr. jur. Gerhard Körner ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Gesellschafts- und Insolvenzrecht in Aschaffenburg und Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Werkswohnung, die Formulierungen im Zeugnis, die Abfindungshöhe und die betriebliche Altersversorgung.

Besonders kompliziert werden Aufhebungsverträge mit Geschäftsführern, weil diese – anders als Arbeitnehmer – Organe der Gesellschaft sind und letztendlich die Gesellschafter häufig nicht wissen, welche Hinterlassenschaften sie antreffen werden. Dabei tauchen Fragestellungen auf wie: Sind in diesem Fall alle drohenden Risiken dem neuen Geschäftsführer bekannt, ist die Vertragsdokumentation vollständig, gibt es Vereinbarungen, die nicht schriftlich fixiert sind, oder wo sonst könnte unter Umständen dem scheidenden Geschäftsführer ein Vorwurf gemacht werden, er habe seinen Geschäftsführerdienstvertrag nicht ordnungsgemäß erfüllt? In diesen Fällen ist streng die Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrags von der Bestellung zum Geschäftsführer zu unterscheiden.

Unter Umständen ist es sinnvoll, das Vertragsverhältnis noch einige Zeit bestehen zu lassen. Dann sollte man den Betroffenen als Geschäftsführer jedoch abberufen und in Ruhe überlegen, ob die Gesamtsituation der Tätigkeit des scheidenden Geschäftsführers überhaupt eine Beendigung in dieser Form gegen eine Abfindungszahlung unter Abgeltung aller sonstigen wechselseitigen Ansprüche erlaubt.

Bei allen Abfindungsregelungen ist allerdings zu beachten, dass die Beendigung eines Arbeits- oder eines Dienstverhältnisses nicht zu Lasten des Arbeitsamts gehen kann. Das Arbeitsamt wird einen Arbeitnehmer, der durch eine Aufhebungsvereinbarung seinen Arbeitsplatz verliert, in jedem Fall bis zu zwölf Wochen vom Bezug des Arbeitslosengelds sperren, weil der Arbeitnehmer hier bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses „mitwirkt“. Ob das auch gilt, wenn zuvor Kündigungsschutzklage erhoben wurde und man sich dann außer-

gerichtlich einigt, ist strittig. Zu empfehlen ist jedenfalls hier ein gerichtlich protokollierter Vergleich.

Besonders kritisch wird es, wenn beispielsweise bei einem Geschäftsführer die Vertragslaufzeit verkürzt wird und der Geschäftsführer dann eine entsprechende Abfindung erhält.

Hier ist in der Abfindung in jedem Fall auch eine Vergütung zumindest anteilig enthalten, so dass das Arbeitsamt nicht nur wegen der Mitwirkung bei der Beendigung des Vertrags, sondern auch aus diesem Grund eine Anrechnung der Abfindung zumindest teilweise auf das Arbeitslosengeld vornehmen wird.

Als Beispiel zeigt das **Bild** ein Vertragsmuster einfacher Art. Bei komplexen Aufhebungsverträgen sollte juristischer Rat eingeholt werden.