

Aufhebungsvertrag-->

Zwischen

der Musterfirma GmbH, Musterstadt

- nachfolgend Firma genannt -

und

Herrn Anton Arbeitsam, Astadt

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

Aufhebungsvertrag-->

geschlossen:

§ 1 Beendigung des Arbeitsvertrags-->

(1) Das am 30. Mai 19xx vereinbarte Arbeitsverhältnis wird auf Betreiben der Firma-->, jedoch im gegenseitigen Einvernehmen, aufgehoben.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet somit mit dem 31.12.20xx-->.

§ 2 Freistellung

(1) Bis zum Vertragsende wird der Arbeitnehmer von seinen vertraglichen Pflichten freigestellt-->.

(2) Die vertraglichen Bezüge werden bis zum Vertragsende weitergeführt.

(3) Es erfolgt eine Anrechnung der restlichen Urlaubsansprüche-->.

§ 3 Abfindung

(1) Der Arbeitnehmer erhält für den Verlust des Arbeitsplatzes und in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Sozialabfindung in Höhe von EUR 5.500,00 (in Worten: fünf tausendfünfhundert Euro)-->.

(2) Die Abfindung ist mit dem letzten Monatsgehalt fällig-->. Sie soll jedoch erst am 31.1.20zz überwiesen werden.

§ 4 Verschwiegenheit

(1) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass ihn auch eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht bindet.

(2) Hinsichtlich seines Wettbewerbsverbots wird in Gänze auf den Arbeitsvertrag vom 30.5.19xx verwiesen.

§ 5 Beendigungsmodalitäten

(1) Der Arbeitnehmer hat bis spätestens 20.12.20xx alle in seinem Besitz befindlichen betrieblichen Unterlagen zurückzugeben, insbesondere die Bauzeichnungen betreffend das Projekt Musterbau 20xx und die Architektenvertragsentwürfe.

Das ihm überlassene Dienstfahrzeug Mercedes X-XX 000 wird der Arbeitnehmer spätestens am 20.12.20xx zurückgeben. Es wird über diese Rückgaben ein Übergabeprotokoll erstellt.

§ 6 Zeugnis-->

Bis spätestens zum 31.12.20xx erhält der Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis betreffend seine Führung und seine Leistung, wobei im rechtlich zulässigen Rahmen auf die Formulierungswünsche des Arbeitnehmers eingegangen wird.

§ 7 Versicherungen-->

(1) Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die für ihn durch den Betrieb unterhaltenen Versicherungen (Lebensversicherung, Musterversicherung 00000 und Lebensversicherung Musterversicherung 11111) auf eigenen Namen und auf eigene Rechnung fortzuführen.

(2) Die Übertragung der Versicherungsverträge wird der Arbeitnehmer selbst betreiben.

§ 8 Schlussbestimmungen

(1) Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem hier zugrunde liegenden Vertragsverhältnis, seiner Beendigung und für die Zeit nach Beendigung erledigt und abgegolten, soweit sich aus dieser Vereinbarung nichts anderes ergibt. Eine evtl. Unwirksamkeit einzelner Klauseln berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

(2) Sollte sich der Arbeitnehmer arbeitslos melden und hierdurch auf die Firma Erstattungsverpflichtungen zukommen, verpflichtet sich der Arbeitnehmer bereits jetzt, aus der Abfindung diejenigen Beträge an die Firma zurückzuerstatten, die diese an die Bundesanstalt für Arbeit zu erstatten hat-->.

(3) Zur Absicherung dieses Rückzahlungsanspruchs tritt der Arbeitnehmer bereits jetzt seine Ansprüche auf Leistungen gegenüber dem Arbeitsamt bis zur Höhe des pfändbaren Anteils an die Firma ab. Die Firma nimmt diese Abtretung an-->.

Musterstadt, den 2.12.20xx

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Das Muster ist als Orientierungshilfe zu verstehen. Es gibt generelle und praxisorientierte Anhaltspunkte dafür, was im Allgemeinen in diesem Vertrag enthalten sein sollte. Jedoch kann keine Haftung übernommen werden.

Als Entschädigung für die Nachteile, die ein Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass sein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird (vor allem: Verlust des Arbeitsplatzes) erhalten Arbeitnehmer häufig Abfindungen. Diese waren bis 2005 steuerlich über Freibeträge begünstigt.

Seit 2006 gilt: Für Arbeitnehmerabfindungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die nach dem 31.12.2005 vereinbart worden sind (§ 3 Nr. 9 EStG) gibt es keine Freibeträge mehr. Jedoch

wurde für Verträge über Abfindungen, Gerichtsentscheidungen oder Entlassungen, die vor dem 1.1.2006 abgeschlossen worden sind, eine Übergangsregelung geschaffen. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sieht diese Übergangsregelung vor, dass die bisherige Steuerfreiheit weiter angewendet wird, soweit dem Arbeitnehmer die Zahlung vor dem 1.1.2008 zufließt.

Das bedeutet: Derartige Verträge mussten, um die Steuerbegünstigung zu sichern, jedenfalls noch im Jahr 2005 abgeschlossen worden sein. Die Auszahlung kann jedoch bis in das Jahr 2007 verschoben werden.

Aufhebungsverträge, wie hier im Muster vorgeschlagen, sind nach § 623 BGB (seit dem 1.5.2000) schriftlich abzuschließen.

Der Betriebsrat muss nicht mitwirken, auch müssen die Hauptfürsorgestelle oder das Gewerbeaufsichtsamt nicht beteiligt werden, auch nicht, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin behindert oder die Arbeitnehmerin schwanger ist.

Es steht den Parteien frei, die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wählen. Sie können es „in beiderseitigem Einvernehmen“ beenden oder „auf Veranlassen des Arbeitgebers“ oder des Arbeitnehmers oder man wählt die Formulierung „zur Vermeidung einer betriebs-/personenbedingten Kündigung“.

Es müssen dabei jeweils die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen bedacht werden, wenn eine Abfindung gezahlt werden soll oder der Arbeitnehmer anschließend arbeitslos ist.

Zu bedenken ist, dass für den Arbeitnehmer nach § 144 SGB III eine Sperrzeit von normalerweise 12 Wochen eintritt, wenn er das Beschäftigungsverhältnis löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten einen Anlass zur Lösung des Vertrages gesetzt hat und er so vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Das Problem ist, dass während der Sperrzeit sein Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. Im übrigen vermindert sich die Anspruchsdauer mindestens um die Dauer der Sperrzeit. Auch ein Aufhebungsvertrag wird, wie die Arbeitnehmerkündigung, als Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der oben genannten Norm verstanden. Es kommt dabei nicht darauf an, auf wessen Veranlassung hin das Vertragsverhältnis aufgelöst wurde. Dagegen ist es für den Arbeitnehmer nicht schädlich, wenn er eine Arbeitgeberkündigung hinnimmt, ohne sich gegen sie gerichtlich zu wehren oder wenn er eine bereits eingereichte Kündigungsschutzklage zurücknimmt. Hier sollte jedoch zur Vermeidung von Nachteilen rechtlicher Rat eingeholt werden. Häufig wird man im sozialgerichtlichen Verfahren klären lassen müssen, wie die Verhältnisse zu beurteilen sind.

Wenn in dem Aufhebungsvertrag auch eine Abfindung für den Arbeitnehmer vereinbart wird (wie hier im Muster, § 3), dann kann es wichtig sein, festzuhalten, dass der Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers abgeschlossen wird. Der Hintergrund ist ein steuerlicher: In verschiedenen Fällen von Abfindungen können diese einem ermäßigtem Lohnsteuerabzug unterliegen (so genannte Fünftelregelung, § 39 b Abs. 3 Satz 9 EStG). Dies ist beispielsweise eben dann der Fall, wenn das den Arbeitnehmer schädigende Ereignis, das unmittelbar zum Wegfall seiner bisherigen Einnahmequelle führt eine vom Arbeitgeber veranlasste Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist.

Die Festlegung des Beendigungszeitpunktes hängt von den konkreten Umständen ab. Häufig ist es

angebracht, das Vertragsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer im Bewusstsein, bald den Betrieb verlassen zu müssen, das Betriebsklima negativ beeinflussen und/oder Informationen nach außen tragen kann.

Andererseits kann sein Verbleiben im Betrieb sinnvoll sein, etwa wenn ein Nachfolger eingearbeitet werden soll.

Sozialversicherungsrechtlich kann die sofortige Beendigung sich für den Arbeitnehmer negativ auswirken, wenn und weil die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden ist und der Arbeitnehmer anschließend arbeitslos ist. Denn sein Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht bei frühzeitiger Beendigung des Vertrages bis zu dem Tag, an dem es bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Vertrages eine Abfindung erhält oder eine andere Leistung. Zur Vermeidung von Nachteilen, sollte hier juristischer Rat eingeholt werden.

Je nach Konstellation kann es sich empfehlen, den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung freizustellen oder aber ihn noch einige Zeit zu beschäftigen, damit er einen Nachfolger einarbeiten kann oder um ihm Gelegenheit zu geben, eine neue Arbeitsstelle zu suchen.

Ohne eine ausdrückliche Erwähnung der Behandlung des Resturlaubs muss nicht zwangsläufig von einer Erfüllung der Urlaubsansprüche ausgegangen werden.

Die Vertragsparteien sind frei, wie sie die Abfindungsfrage regeln. Bei einer außergerichtlichen Vertragsaufhebung brauchen sie insbesondere nicht die §§ 9 und 10 KSchG berücksichtigen.

Abfindungen sind seit 2006 steuerlich nicht mehr mit einem Steuerfreibetrag begünstigt. Es kann aber sein, dass sie einem ermäßigten Lohnsteuerabzug unterliegen nach der so genannten Fünftelregelung, wenn es sich um außerordentliche Einkünfte handelt nach § 39 b Abs. 3 Satz 9 EStG. Diese Regelung ist so kompliziert, dass ihre Berechnung besonders fehleranfällig ist. Um Haftungsrisiken zu vermeiden wird in der Literatur gelegentlich empfohlen, dass der Arbeitgeber die Abfindung dem normalen, also nicht ermäßigten Lohnsteuerabzug unterwirft und er es dem Arbeitnehmer überlässt, dass er die Fünftelregelung anlässlich der eigenen Einkommensteuererklärung geltend macht.

Bei der Frage der Fälligkeit der Abfindung sind Gestaltungen möglich. Grundsätzlich ist die Abfindung sofort fällig. Es kann sinnvoll sein, den Fälligkeitszeitpunkt zu verschieben, insbesondere in das Folgejahr. Steuerlich ist der Zeitpunkt des Zuflusses der Abfindung entscheidend.

Der Arbeitnehmer hat immer bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zeugnis. Auf seinen Wunsch hin ist ihm ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen, in dem seine Führung und seine Leistung gewürdigt werden. Dabei kann der Arbeitgeber auf Wünsche des Arbeitnehmers eingehen. Man sollte sich jedoch hüten, die Verhältnisse zu schönem, weil sonst gegenüber dem nachfolgenden Arbeitgeber eine Schadensersatzpflicht greifen könnte.

Gibt es Versicherungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer, so kann es angezeigt sein, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, diese nach seinem Ausscheiden selbst fortzuführen.

Die hier angesprochene Erstattungspflicht kann insbesondere bei der Entlassung älterer Arbeitnehmer greifen. Auf § 147 a SGB III wird hingewiesen.

Abfindungen sind, sofern sie nicht Lohnbestandteile beinhalten, kein Arbeitslohn. Sie können daher grundsätzlich unbeschränkt gepfändet werden. Dem kann der Arbeitnehmer entgehen durch Stellung eines Pfändungsschutzantrags nach § 850 i ZPO. Dadurch wird ihm von der Abfindung soviel belassen, wie er während eines angemessenen Zeitraums für seinen notwendigen Unterhalt (oder den anderer Unterhaltsberechtigter) benötigt.