

Abwicklungsvereinbarung (HaufeIndex: 435647)

Kurzbeschreibung

Eine Abwicklungsvereinbarung entspricht inhaltlich regelmäßig einem Aufhebungsvertrag; im Gegensatz zu diesem beendet der Abwicklungsvertrag jedoch nicht selbst das Arbeitsverhältnis, sondern setzt eine vorherige Kündigung voraus. Insofern ist er quasi der große Bruder zu einer Ausgleichsquittung.

Das regelt der Vertrag (Vertragszweck)

Ausgangssituation

Bei einem Abwicklungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis nicht durch diesen Vertrag selbst beendet, sondern es endet durch eine zuvor ausgesprochene Kündigung oder aufgrund einer Befristung. Der Abwicklungsvertrag unterscheidet sich vom Aufhebungsvertrag dadurch, dass er das Arbeitsverhältnis nicht selbst beendet. Beim Abwicklungsvertrag wird Arbeitsverhältnis vielmehr formal durch die Kündigung oder Befristung beendet. Durch den Abwicklungsvertrag werden nur die Modalitäten der Abwicklung, also "die Nachwehen" des Arbeitsverhältnisses, geregelt. Insofern ähnelt der Abwicklungsvertrag einer Ausgleichsquittung mit Verzichtswirkung.

Dieses Muster regelt zahlreiche Punkte, die im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen u. U. zu klären sind, wie etwa eine Abfindungszahlung, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot sowie die Rückgabe eines Dienstwagens. Besteht kein derartig umfangreiches Regelungsbedürfnis, ist das Muster entsprechend zu kürzen.

Nicht geeignet ist dieses Vertragsmuster deshalb für folgende Situationen:

- Das Arbeitsverhältnis soll durch Vertrag beendet werden. In diesem Fall bietet sich der Abschluss eines einfachen Aufhebungsvertrags oder eines ausführlichen Aufhebungsvertrags an.
- Nach Ausspruch einer Kündigung soll eine separate Abfindungsvereinbarung getroffen werden.
- Ergänzend zur Abwicklung eines beendeten Arbeitsverhältnisses soll eine bloße Ausgleichsquittung für klare Verhältnisse im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sorgen.

Rechtlicher Hintergrund

Der Abwicklungsvertrag kann sämtliche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfallenden Fragen regeln - so z. B. die Hin- und Rücknahme einer Arbeitgeberkündigung durch den Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung, die Freistellung, Urlaubsgewährung, Fragen der Restvergütung oder Rückgabeverpflichtungen im Hinblick auf dienstlich überlassene Gegenstände. Je nach Ausgestaltung können so etwaige Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht vermieden werden, insbesondere eine Kündigungsschutzklage.

Da der Abwicklungsvertrag das Arbeitsverhältnis nicht selbst beendet, ist die Einhaltung der Schriftform (§ 623 BGB) zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, aus Rechtsicherheitsgründen ist dies dennoch dringend zu empfehlen.

Sonstige Hinweise

Der Abwicklungsvertrag kann für den Arbeitnehmer den Vorteil haben, dass keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld ausgelöst wird, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers stattfindet. Es bestehen jedoch einige Einschränkungen. Auch Abwicklungsverträge können zu einer Sperrwirkung wegen Arbeitsaufgabe gemäß § 144 Abs. 1 SGB III und zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen, da sich der Arbeitnehmer auch dort an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses beteiligt. Das Bundessozialgericht vertritt jedoch derzeit die Auffassung, dass keine Sperrzeit

verhängt werden kann, wenn der Arbeitnehmer eine ansonsten drohende, rechtmäßige Kündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum selben Zeitpunkt gedroht hat (BSG, Urteil v. 12.7.2006, B 11a AL 47/05). In diesem Fall sei das Interesse des Arbeitnehmers, sich im Rahmen einer Auflösungsvereinbarung eine Abfindung sichern, als wichtiger Grund im Sinn der Sperrezeitregelung anzuerkennen.

Zudem erwägt das BSG, künftig die Rechtmäßigkeit einer "fiktiven" Kündigung gerichtlich dann nicht mehr zu überprüfen, wenn bei einer Auflösungsvereinbarung mit Abfindungsregelung die vereinbarte Sozialabfindung den in § 1a Abs. 2 KSchG vorgegebenen Rahmen (0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr) nicht überschreitet. Dies dürfte erst recht für Abwicklungsverträge gelten.

Wegen konkreter und rechtsverbindlicher Auskünfte zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Abwicklungsvereinbarung muss der Arbeitnehmer jedoch an die zuständige Agentur für Arbeit verwiesen werden. Eine entsprechende Klausel ist im Vertragsmuster enthalten.

Auf diese Tücken müssen Sie achten

Allgemeine Hinweise

Die Verwendung von **Vertragsmustern** erleichtert die Arbeit, ist aber nicht ungefährlich. Keinesfalls sollte dieses Vertragsmuster unkritisch auf nicht passende Sachverhalte angewendet werden. Es kann insoweit nur Anregungen liefern und ist stets an die individuellen Bedürfnisse im **Einzelfall anzupassen**.

Die vertragliche Abrede, dass das Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, stellt die Hauptabrede und deshalb selbst keine allgemeine Geschäftsbedingung dar, die durch ein Arbeitsgericht auf Wirksamkeit überprüft werden könnte. Soweit jedoch der Arbeitgeber im Aufhebungsvertrag weitere Regelungen vorformuliert (etwa Verzichts- oder Rückzahlungsklauseln oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), unterliegen diese Vertragsklauseln als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der gerichtlichen Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Das heißt, die vorformulierten Vertragsbedingungen dürfen den anderen Teil nicht unangemessen benachteiligen. Außerdem müssen die vertraglichen Bestimmungen in jedem Fall klar und verständlich sein. Dies gilt auch dann, wenn sie nur ein einziges Mal oder zum ersten Mal verwendet werden.

Hierauf ist bei der Änderung dieses Musters zu achten. Je stärker die Vertragsklauseln zu Lasten des freien Mitarbeiters abgeändert werden, desto höher ist die Gefahr, dass einzelne Klauseln im Streitfall durch ein Gericht für unwirksam befunden werden.

Wichtig für den Arbeitnehmer:

Klärung des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Abwicklung bis dorthin (Urlaub, Freistellung, Zeugnis). Falls Arbeitslosengeld in Anspruch genommen werden soll: Einhaltung der Kündigungsfrist; Abklärung mit der Bundesagentur für Arbeit, ob der Aufhebungsvertrag auch in Bezug auf die Abfindungshöhe sperrzeitrelevant ist oder zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs führt. Klärung etwaiger steuerlicher Auswirkungen.

Wichtig für den Arbeitgeber:

Klärung des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Abwicklung bis dorthin (Freistellung, Urlaub, Zeitguthaben, Zeugnis etc.); Klärung der Abwicklung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Freistellung, Urlaub, Zeitguthaben, Zeugnis etc.); Hinweis an Arbeitnehmer auf sozialversicherungsrechtliche Risiken und Auskunft durch die Bundesagentur für Arbeit; bei Erledigungsklausel: Prüfung etwa offener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer.

Abwicklungsvereinbarung

Zwischen

.....
und Frau/Herrn

(im Folgenden "Firma")

.....

(im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen seit bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Firma vom zum enden wird/geendet hat^[1].

Alternativ

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen seit bestehende Arbeitsverhältnis durch die arbeitsvertragliche Befristung vom zum enden wird/geendet hat. Der Arbeitnehmer wird gegen die Kündigung / Befristung keine Klage erheben und eine eventuell bereits erhobene Klage zurücknehmen^[2].

Alternativ

Der Arbeitnehmer wird die vor dem Arbeitsgericht derzeit anhängige Klage gegen die Kündigung / Befristung, Aktenzeichen, zurücknehmen. Zu demselben Zeitpunkt wie das Arbeitsverhältnis enden folgende weitere zusätzlich getroffenen Vereinbarungen^[3]:

.....

§ 2 Freistellung / Resturlaub / Zeitguthaben

Es besteht Einigkeit, dass noch Urlaubsansprüche im Umfang von Tagen / Überstunden / Gleitzeitguthaben im Umfang von offen sind. Der Urlaub / Die Überstunden / Das Gleitzeitguthaben wird/werden ab dem unwiderruflich gewährt und genommen^[4].

Im Anschluss daran wird der Arbeitnehmer bis zum Vertragsende unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge widerruflich von seinen vertraglichen Verpflichtungen unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung / einer Vergütung von EUR monatlich freigestellt^[5].

Anderweitiger Verdienst ist nach § 615 S. 2 BGB anzurechnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, anderweitig erzielten Verdienst dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen.

Alternativ

Alternative oder Zusatz: Der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von Wochen vorzeitig schriftlich zu beenden. In diesem Fall zahlt die Firma die vom Beendigungszeitpunkt bis zu dem unter § 1 genannten Zeitpunkt frei werdende Bruttovergütung / einen Betrag von EUR pro Monat der vorzeitigen Beendigung als zusätzliche Abfindung nach § 3. Anteilige Zeiträume werden anteilig be-

rücksichtigt. Die vorzeitige Beendigung liegt im Interesse der Firma.

§ 3 Abfindung

Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Sozialabfindung in Höhe von EUR^[6].

Der Anspruch ist entstanden und vererblich und wird mit rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlungsfällig^[7]. Anfallende Steuern trägt der Arbeitnehmer^[8].

Im Fall der vorzeitigen, anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Abfindungsanspruch.

§ 4 Variable Vergütung / Gewinnbeteiligung / Tantieme

Die variable Vergütung [ggf. nähere Bezeichnung] wird entsprechend der vertraglichen Vereinbarung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgezahlt.

Alternativ

Die variable Vergütung [ggf. nähere Bezeichnung] wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von EUR brutto pauschal ausbezahlt.

Alternativ

Die variable Vergütung [ggf. nähere Bezeichnung] entfällt ab dem

Alternativ

Alternative oder Zusatz Der Arbeitnehmer erhält für das Geschäftsjahr / Kalenderjahr eine Gewinnbeteiligung in Höhe von % des Jahresgewinns / des Die Gewinnbeteiligung wird wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilig zu ..12 gezahlt und ist nach Abschluss des Geschäftsjahrs und Erstellung der Handelsbilanz fällig.

Alternativ

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewinnbeteiligung entfällt für das Jahr..... / wird mit einem Betrag von EUR pauschal abgegolten.

§ 5 Gratifikationen

Die vereinbarte Gratifikation [ggf. nähere Bezeichnung] für das Jahr wird zum vollständig gezahlt.

Alternativ

Für das Jahr entfällt aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vereinbarte Gratifikationszahlung

[ggf. nähere Bezeichnung].

Alternativ

Die vertraglich vereinbarte Gratifikation [ggf. nähere Bezeichnung] für das Jahr wird wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur in Höhe von EUR zum bezahlt.

§ 6 Betriebliche Altersversorgung

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitnehmer keinen unverfallbaren Anspruch auf betriebliche Altersversorgung erworben hat.

Alternativ

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer die Bescheinigung über seinen unverfallbaren Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach § 4a Abs. 1 BetrAVG.

Alternativ

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die bei der [Name der Versicherung] abgeschlossene Direktversicherung, Vertragsnummer: auf eigene Kosten fortzuführen.

Alternativ

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung monatlich EUR beträgt. Es wird vereinbart, den Anspruch nach § 3 BetrAVG abzufinden. Der Arbeitnehmer erhält hierfür einen einmaligen Betrag von EUR, der am fällig ist. Damit sind alle Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung erledigt.

§ 7 Darlehen und Vorschüsse

Das noch bestehende Arbeitgeberdarlehen wird auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses weitergeführt. Bezüglich der Einzelheiten der Rückführung sowie der nach Beendigung geltenden Zinsen wird auf die Darlehensvereinbarung vom Bezug genommen, die voll inhaltlich neben dieser Vereinbarung gilt. Es besteht Einigkeit darüber, dass der noch bestehende Vorschuss in Höhe von EUR mit der letzten Gehaltsabrechnung verrechnet wird^[9].

§ 8 Unterlagen/Dienstwagen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bis spätestens folgende Unterlagen zu Händen von Frau/Herrn zurückzugeben:

.....

Das überlassene Dienstfahrzeug wird spätestens am am Sitz des Betriebs zurückgegeben. Hierüber wird ein gesonder-tes Übergabeprotokoll erstellt^[10].

§ 9 Versicherungen

Dem Arbeitnehmer wird das Recht eingeräumt, die nachfolgend genannten Versicherungen in eigenem Namen und auf eigene Rechnung fortzuführen:

.....

Der Arbeitnehmer wird sich diesbezüglich mit den jeweiligen Versicherungsgesellschaften ins Benehmen setzen^[11].

§ 10 Spesen

Der Arbeitnehmer hat ausstehende Spesen bis spätestens abzurechnen.

Alternativ

Die Parteien sind sich darüber einig, dass noch Spesenforderungen des Arbeitnehmers in Höhe von EUR offen sind. Im Übrigen sind die Spesen bereits erstattet / keine Spesenforderungen des Arbeitnehmers mehr offen sind.

§ 11 Zeugnis

Der Arbeitnehmer erhält bis spätestens ein qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt^[12].

§ 12 Arbeitsbescheinigung

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III aus.

§ 13 Verschwiegenheit/Wettbewerbsverbot

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflicht auch nach Vertragsende fortbesteht^[13].

Wegen des Wettbewerbsverbots wird vollinhaltlich auf § des Arbeitsvertrags vom Bezug genommen^[14].

Alternativ

Das gemäß § des Arbeitsvertrags vom vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird mit sofortiger Wirkung aufgehoben / wie folgt neu gefasst: Im Übrigen richtet es sich nach den gesetzlichen Bestimmungen gemäß §§ 74 ff. HGB.

§ 14 Sonstiges

.....

§ 15 Schweigepflicht / Sprachregelung

Die Parteien verpflichten sich über den Inhalt dieser Vereinbarung gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren. Ausgenommen sind gesetzliche Auskunftspflichten.

Alternativ

Die Parteien vereinbaren über den Inhalt dieser Vereinbarung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeweils nur in miteinander abgestimmter Form gegenüber Dritten zu kommunizieren. Als Richtschnur hierfür vereinbaren die Parteien folgenden Wortlaut: ".....".

§ 16 Zurückbehaltungsrecht

Den Parteien steht kein Zurückbehaltungsrecht im Hinblick auf die Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung zu.

§ 17 Sozialversicherungsrechtliche Hinweise^[15]

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass der Abschluss des Aufhebungsvertrags zu sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen führen kann, insbesondere beim Bezug von Arbeitslosengeld (Sperrzeit/Ruhe des Anspruchs). Abschließende rechtsverbindliche Auskünfte sind den jeweiligen Sozialversicherungsträgern vorbehalten (Bundesagentur für Arbeit u. a.). Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer nach § 38 SGB III verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit persönlich als arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitraums zu erfolgen. Der Arbeitnehmer wird zudem darauf hingewiesen, dass er eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung entfalten muss.

§ 18 Abgeltungs- und Erledigungsklausel / Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

Mit dieser Vereinbarung sind sämtliche Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis, seiner Beendigung und für die Zeit nach Beendigung - gleich aus welchem Rechtsgrund und ob bekannt oder unbekannt - abgegolten und erledigt, soweit sich aus dieser Vereinbarung nichts anderes ergibt^[16].

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

§ 19 Widerruf und Bedenkzeit

Der Arbeitnehmer verzichtet nach Bedenkzeit ausdrücklich auf die Möglichkeit eines Widerrufs sowie auf weitergehende Hinweise des Arbeitgebers auf mögliche arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen aus diesem Aufhebungsvertrag. Für abschließende Auskünfte sind die Sozialversicherungsträger bzw. das Finanzamt alleine zuständig^[17].

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....^[18]

Arbeitnehmer