



Trennungsmanagement: Aufhebungs- und Abwicklungsverträge richtig verhandeln

Referentin: Ebba Herfs-Röttgen
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- MEYER-KÖRING -
Rechtsanwälte Steuerberater
Bonn Berlin

www.meyer-koering.de

Fall: Sie sind mit Ihrem langjährigen Produktionsleiter nicht mehr zufrieden. Die Planung, Steuerung und Kontrolle der Produktion nimmt er aus Ihrer Sicht unzureichend wahr. Insbesondere fehlt ihm die notwendige Einsatzbereitschaft. Seine Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation empfinden Sie ebenfalls als unzulänglich. Sie würden sich nach allem gerne von ihrem Produktionsleiter trennen.

I. Ziel

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Erfolgreiche Gesprächsführung

1. Vorbereitung

1.1 Einladung zum Gespräch

- Ausdrückliche Bezeichnung des Verhandlungsgegenstandes oder Überraschungsmoment?

Grundsätzlich keine Rechtsunwirksamkeit eines Aufhebungsvertrages, weil der Arbeitgeber das Thema des beabsichtigten Gesprächs vorher nicht mitgeteilt hat (BAG, Urt. v. 30.09.1993 - 2 AZR 268/93 -)

- Arbeitsrechtliche Anweisung oder Bitte um Teilnahme?

Keine Pflicht zur Teilnahme an einem Personalgespräch, das die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand hat (BAG, Urt. v. 23.06.2009 - 2 AZR 606/08 -)

1.2 Teilnehmerkreis

- Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Anwesenheit seines Rechtsanwaltes (LAG Hamm, Urt. v. 23.05.2001 - 14 Sa 497/01 -)
- Aber: Ggf. Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds nach § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG (BAG, Urt. v. 16.11.2004 - 1 ARB 53/03 -)
- ggf. Mitteilung der Teilnehmer auf Arbeitgeberseite und Hinweis auf mögliche anwaltliche Begleitung oder Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds ratsam

2. Gesprächsinhalt

2.1 Begründung für Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Offene und wahrheitsgemäße Darstellung der personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beweggründe/Hinweis auf Belastung des Arbeitsverhältnisses mit nachvollziehbarer Erläuterung; möglichst ruhige und sachliche Gesprächsführung
- **Vorsicht:** Androhung einer Kündigung oder bloßer Hinweis auf mögliche Kündigung nur bei tragfähigem Kündigungssachverhalt, sonst Risiko der erfolgreichen Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

2.2 Angebot

Strategie festlegen!

Kündigung und anschließende Verhandlung über einvernehmliche Lösung = **Abwicklungsvertrag**
oder (schriftlicher) **Aufhebungsvertrag**

3. Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag

3.1 Begriffsbestimmung

Durch **Aufhebungsvertrag** beenden die Arbeitsvertragsparteien das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zu dem vereinbarten Zeitpunkt.

Formulierung des Beendigungstatbestandes:

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit dem sein Ende finden wird.“

Vorteil: Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz greifen nicht. Tarifvertragliche, kollektivrechtliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen müssen nicht gewahrt werden. Arbeitnehmervertretungen, wie Betriebsrat und Personalrat, sind regelmäßig nicht zu beteiligen.

Mit dem Abwicklungsvertrag werden eine bereits ausgesprochene Arbeitgeberkündigung akzeptiert und die weiteren Modalitäten der Vertragsauflösung geregelt.

Formulierung des Beendigungstatbestandes:

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger fristgerechter betriebsbedingter Kündigung vom mit dem sein Ende finden wird.“

Früher Vorteil: Keine Sperrzeit, heute Gleichstellung mit Aufhebungsvertrag in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht;
Ausnahme: gerichtlich protokollierter Vergleich

3.2 Abschluss des Aufhebungsvertrages

- Schriftformerfordernis nach § 623 BGB,

insbesondere Eigenhändigkeit der Unterschrift (nicht per Telefax, Email oder SMS)

Unterzeichnung auf **einer Urkunde** oder mehrere gleichlautende Urkunden und jede Partei unterzeichnet die Urkunde, die für die andere Partei bestimmt ist

Unterschriften müssen den **gesamten Vertrag** abdecken

Zusammenfassung von mehrseitigen Vereinbarungen (z.B. Paginierung, fortlaufende Nummerierung der Bestimmungen); Anlagen müssen unterzeichnet oder mit Vertrag fest verbunden sein

Problem: Wirksamkeit formfreier Aufhebungsvereinbarung nach den Grundsätzen von Treu und Glauben

- Inhalt

genau bestimmter Beendigungszeitpunkt; **Problem:**
Einhaltung der Kündigungsfrist?!

Ordnungsgemäße Abwicklung; **Problem:** Freistellung
und Urlaubsanrechnung

Abfindung; **Problem:** Regelabfindung? Anderweitige
Bemessungskriterien?

Sogenannte Turboklausel

Zeugnis

ggf. Angebot Outplacement-Beratung

Problem: Hinweispflicht auf nachteilige sozialversicherungsrechtliche Folgen? Ausreichend Verweis auf nähere Auskunft durch die Agentur für Arbeit, aber: größere Abschlussbereitschaft auf Seiten des Arbeitnehmers bei Vermeidung von Nachteilen

Ausgleichsklausel; **Problem:** Rechtsfolgen

3.3 Abschluss des Abwicklungsvertrages

- kein Schriftformerfordernis, denn Beendigungstatbestand ist die Arbeitgeberkündigung; dennoch Schriftform empfehlenswert
- Inhalt

Problem: unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage ohne Gegenleistung? (BAG, Urt. v. 06.09.2007 - 2 AZR 722/06 -)

Beendigungszeitpunkt wird durch Kündigung bestimmt; Hinausschieben des Kündigungstermins aber möglicher Verhandlungsgegenstand
ordnungsgemäße Abwicklung

Abfindung

sogenannte Turboklausel

Zeugnis

ggf. Angebot zur Outplacement-Beratung

Problem: Hinweispflicht auf nachteilige sozialversicherungsrechtliche Folgen?

Beachte: Abwicklungsvertrag wird sozialversicherungsrechtlich regelmäßig wie Aufhebungsvertrag behandelt

Verweis auf nähere Auskunft durch die Agentur für Arbeit ausreichend, aber: größere Abschlussbereitschaft auf Seiten des Arbeitnehmers bei Vermeidung von Nachteilen

Ausgleichsklausel

4. Bedenkzeit für Arbeitnehmer

Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag grundsätzlich nicht allein deshalb rechtlich angreifbar, weil vor deren Abschluss keine Bedenkzeit eingeräumt wird (BAG, Urt. v. 30. 09.1993 - 2 AZR 268/93 -)

Dennoch Gewährung einer Bedenkzeit in der Praxis mitunter empfehlenswert.