

## Aufhebungsvertrag allgemeines Vorlagendokument

### Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch einmal nachprüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Dokumenten-Generator und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

---

**Frage 1:** Wurde das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **n e i n**

Ein Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich auf zweierlei Weise beendet werden:

1. Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer. Der Aufhebungsvertrag regelt dann nur noch die Formalitäten der Vertragsabwicklung.
  2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Aufhebungsvertrag, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Eine vorherige Kündigung erfolgt nicht.
- 

**Geben Sie den Tag an, an dem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Datum:**

**Geben Sie den Tag an, an dem das Arbeitsverhältnis enden soll. Datum:**

---

**Frage 2:** Soll eine Abfindung gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **j a**

Abfindungen sind in erster Linie Entschädigungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Der in einem Aufhebungsvertrag festgelegte Zahlungsanspruch wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich vereinbart worden ist, fällig. Die Höhe der Abfindung ist nicht gesetzlich geregelt. "Faustregel": ein halbes bis zu einem Monatseinkommen pro Beschäftigungsjahr.

Die bisherige Steuerbefreiung für Abfindungen bis zu einer bestimmten Höhe wurde 2006 abgeschafft. Nach der geltenden Übergangsregelung bleiben Abfindungen, die noch 2005 vereinbart wurden und noch 2007 ausgezahlt werden, steuerfrei in den bisherigen Ausmaßen. Soweit der Steuerfreibetrag für die vereinbarte Abfindung nicht gilt, besteht die Möglichkeit, diese als außerordentliche Einkünfte zu einem günstigeren Steuersatz zu versteuern. Die Berechnung erfolgt nach der sog. Fünftel-Regelung. Hierzu wird in einem ersten Schritt die Einkommenssteuer dar.

Die Abfindung ist in der Regel sozialabgabenfrei.

---

**Geben Sie die Höhe der Abfindung an. Euro:**

**Geben Sie an, wann die Abfindung fällig sein soll.**  
mit dem letzten Monatsgehalt

---

**Frage 3:** Soll eine Regelung zu Provisionen eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **n e i n**

Der Aufhebungsvertrag sollte alle Leistungen behandeln, die der ausscheidende Arbeitnehmer noch erhalten soll. Die Provision ist eine erfolgsbezogene Vergütung. Sie wird für die Vermittlung oder den Abschluss von Verträgen mit dem Arbeitgeber gezahlt.

Erhält der Arbeitnehmer neben seiner Grundvergütung eine Provision, steht ihm diese grundsätzlich auch für die Geschäfte zu, die er vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen bzw. vermittelt hat. Außerdem hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Provision für die Geschäfte, die innerhalb einer angemessenen Frist nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustande kommen, wenn er das betreffende Geschäft vermittelt bzw. es so eingeleitet und vorbereitet hat, dass der Abschluss des Geschäfts überwiegend auf seine Tätigkeit zurückzuführen ist.

Der Arbeitsvertrag kann eine hiervon abweichende Regelung enthalten.

---

**Frage 4:** Soll eine Regelung zu Tantiemen eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Der Aufhebungsvertrag sollte alle Leistungen behandeln, die der ausscheidende Arbeitnehmer noch erhalten soll. Die Tantieme ist eine Beteiligung am gesamten Geschäftsgewinn des Unternehmens bzw. eines Teils desselben. Die Höhe der Beteiligung richtet sich nach der vertraglichen Vereinbarung. Berechnungsgrundlage ist normalerweise der jährliche Reingewinn.

Der Anspruch auf die Tantieme wird fällig, sobald die Bilanz festgestellt ist bzw. bei ordnungsgemäßem Geschäftsgang hätte festgestellt werden können. Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Geschäftsjahres, ist grundsätzlich keine Zwischenbilanz zu erstellen. Die Jahresbilanz bleibt maßgebend. Der Anspruch mindert sich auf den dem Zeitraum der Beschäftigung entsprechenden Gewinnanteil. Gewinne und Verluste, die erst nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eingetreten sind, dürfen berücksichtigt werden. Die anteilmäßige Forderung wird ebenfalls erst nach Feststellung des Jahresabschlusses fällig.

---

**Frage 5:** Soll eine Regelung zu Gratifikationen eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Der Aufhebungsvertrag sollte alle Leistungen behandeln, die der ausscheidende Arbeitnehmer noch erhalten soll. Die Gratifikation ist eine Sonderzuwendung, die aufgrund eines besonderen Anlasses (z.B. Weihnachten, Urlaub, Geschäftsjubiläum) zusätzlich zu der normalen Arbeitsvergütung gewährt wird.

---

**Frage 6:** Soll eine Regelung zu einem Dienstwagen getroffen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

Ist nicht geregelt worden, wie mit einem Dienstwagen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses umgegangen werden soll, sollte im Aufhebungsvertrag aus Gründen der Klarstellung vereinbart werden, ob überhaupt und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen der Dienstwagen noch genutzt werden kann.

Probleme ergeben sich insbesondere bei der Freistellung des Arbeitnehmers während der Auslaufzeit (Zeit zwischen der Kündigung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses). Der Arbeitgeber darf die Herausgabe des ausschließlich zu dienstlichen Zwecken überlassenen Fahrzeugs verlangen. Dagegen darf der Arbeitnehmer den Wagen grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsvertrags zu den vereinbarten Bedingungen behalten, wenn ihm seine Verwendung für private Zwecke vertraglich zugestanden worden ist.

---

**Frage 7:** Konnte der Arbeitnehmer den Dienstwagen auch privat nutzen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Wird dem Arbeitnehmer ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen darf, ist die private Nutzungsmöglichkeit wie ein zusätzlicher Lohnbestandteil zu behandeln.

---

**Frage 8:** Soll der Arbeitnehmer den Dienstwagen übernehmen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Da sich der Arbeitnehmer oft an seinen Dienstwagen gewöhnt hat und mangels eines eigenen PKW auf den Dienstwagen angewiesen ist, wird häufig vereinbart, dass er ihn (unentgeltlich) übernehmen darf.

**Hinweis:** Übernimmt der Arbeitnehmer den Dienstwagen zu einem ermäßigten Preis oder unentgeltlich, handelt es sich hierbei um einen geldwerten Vorteil, durch den Steuern anfallen, die der Arbeitnehmer zu tragen hat.

---

**Geben Sie das polizeiliche Kennzeichen des Dienstwagens an (z.B. MTK-CZ 84):**

**Geben Sie an, wann der Arbeitnehmer den Wagen übernehmen soll. Datum:**

**Geben Sie an, ob der Arbeitnehmer den Dienstwagen unentgeltlich übernehmen darf oder ob er ihn bezahlen muss.**

käuflich zum Buchwert

---

**Frage 9:** Soll eine Regelung zur Freistellung eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Freistellung während der Auslaufzeit (Zeit zwischen Abschluss des Aufhebungsvertrags und Ende des Arbeitsverhältnisses). Wird der Arbeitnehmer aber freigestellt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Fortzahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

**Hinweis:** Wird eine Freistellung unwiderruflich zwischen den Parteien vereinbart, endet die Sozialversicherungspflicht und damit der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung mit Beginn der Freistellung. Es besteht zwar die Verpflichtung des

Arbeitgebers fort, das Arbeitsentgelt solange zu zahlen, wie das Arbeitsverhältnis trotz Freistellung noch rechtlich besteht. Diese Verpflichtung umfasst jedoch nicht die Zahlung des arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeitrags. Der Arbeitnehmer muss sich dann selbst um die Sicherstellung seiner Sozialversicherung kümmern.

---

**Frage 10:** Soll bestehender Resturlaub auf die Freistellung angerechnet werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**  **ja**

Die Freistellung des Arbeitnehmers steht der Erteilung seines noch ausstehenden Urlaubs nicht gleich. Resturlaubsansprüche werden durch die Freistellung nur in den Fällen verbraucht, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend Urlaub gewährt.

Erfolgt keine Freistellung, muss der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers Urlaub in die Auslaufzeit legen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang haben, entgegenstehen.

---

**Frage 11:** Soll eine Tätigkeit während der Freistellung erlaubt sein?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**  **ja**

Wird dem Arbeitnehmer gestattet, während der Freistellungszeit eine andere Tätigkeit auszuüben, kann vereinbart werden, dass die dort erzielten Einkünfte auf die vertraglichen Bezüge angerechnet werden.

---

**Geben Sie an, ab wann der Arbeitnehmer freigestellt werden soll. Datum:**

**Geben Sie an, wie viele Werkzeuge der Arbeitnehmer noch Resturlaub hat. Werkzeuge:**

**Geben Sie an, ob die Freistellung widerruflich oder unwiderruflich gelten soll (Hinweis: Die unwiderrufliche Freistellung kann zum Verlust der Sozialversicherung führen).**

widerruflich

**Geben Sie an, ob anderweitige Einkünfte auf die vertraglichen Bezüge angerechnet werden sollen.**

angerechnet

---

**Frage 12:** Soll eine Regelung zu einer Werkwohnung getroffen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Werkwohnungen werden mit Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses mit oder ohne gesonderten Mietvertrag überlassen. Letzteres ist häufig bei Pförtnern oder Hausmeistern der Fall.

---

**Frage 13:** Soll eine Regelung über ein Darlehen getroffen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Hat der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit von dem Arbeitgeber ein Darlehen erhalten, sollten durch den Aufhebungsvertrag auch in diesem Punkt klare Verhältnisse über die noch zu leistenden Rückzahlungen geschaffen werden.

---

**Frage 14:** Soll eine Regelung zu Aus- und Fortbildungskosten eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sind im Berufsleben weit verbreitet. Träger der teilweise kostspieligen Maßnahmen sind zum großen Teil die Arbeitgeber. Ist ein Arbeitnehmer in den Genuss einer solchen Maßnahme gelangt und wird später das Arbeitsverhältnis beendet, stellt sich die Frage, ob dem Arbeitgeber ein Rückforderungsanspruch hinsichtlich der von ihm aufgewandten Kosten zusteht.

Voraussetzung für eine Rückforderung in der Aufhebungsvereinbarung ist eine wirksame Rückzahlungsklausel. Eine solche Klausel ist wirksam, wenn sie nicht zu einer unangemessenen Bindung des Arbeitnehmer führt (Höchstdauer: drei Jahre) oder in sein Grundrecht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, eingreifen. Zulässig sind sie vor allem dann, wenn dem Arbeitnehmer eine wirtschaftliche, den Marktwert seiner Arbeitskraft erhöhende Ausbildung zugeflossen ist.

---

**Geben Sie an, für welche Maßnahme der Arbeitnehmer Kosten zurückzahlen muss.**

**Geben Sie an, welche Kosten der Arbeitnehmer zurückzahlen muss. Euro:**

---

**Frage 15:** Soll eine Regelung zu Aus- und Fortbildungskosten eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

In der Altersversorgung der Arbeitnehmer spielt die betriebliche Altersversorgung als sog. Zweite Säule neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der Eigenvorsorge eine beträchtliche Rolle.

Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können nur begründet werden, wenn der Versorgungsanspruch durch ein biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst wird und diese Leistung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zugesagt wird. Das Gesetz zählt typische Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung auf:

- unmittelbare Versorgungszusagen;
  - Direktversicherungen;
  - Pensions- und Unterstützungskassen und
  - Pensionsfonds.
- 

**Frage 16:** Regelung zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot erwünscht?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Zur Vermeidung späterer Streitigkeiten empfiehlt es sich, in den Aufhebungsvertrag eine ausdrückliche Regelung über die Geltung eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots aufzunehmen. Die Aufhebung des Arbeitsvertrages berührt grundsätzlich die bestehende nachvertragliche Wettbewerbsverbotsabrede nur, wenn die Aufhebungsvereinbarung ausdrücklich auch diese Abrede erfasst.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot jederzeit einverständlich auflösen.

---

**Frage 17:** Soll eine Regelung zu Diensterfindungen eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Dem ausscheidenden Arbeitnehmer bleiben die einmal begründeten Vergütungsansprüche für Erfindungen erhalten. Gleichwohl empfiehlt es sich, diese Ansprüche in die Aufhebungsvereinbarung mit aufzunehmen. Dadurch werden spätere Auseinandersetzungen über die Frage vermieden, ob eine von dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses angemeldete Erfindung oder ein technischer Verbesserungsvorschlag noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder erst nach dessen Auflösung gemacht worden ist.

---

**Geben Sie an, bis wann der Arbeitnehmer Geschäfts- und Arbeitsunterlagen zurückzugeben hat. Datum:**

bis zu seinem Ausscheiden

**Geben Sie an, welche Dinge der Arbeitnehmer insbesondere zurückgeben soll (z.B. den Schlüssel für sein Büro).**

---

**Frage 18:** Soll eine Regelung zur Rückgabe von Arbeitspapieren eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Arbeitspapiere an den Arbeitnehmer herauszugeben. Dazu gehören vor allem:

- Urlaubsbescheinigung (§ 6 Abs. 2 BUrlG);
  - Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III);
  - Sozialversicherungsausweis (§ 286 SGB VI) und
  - Lohnsteuerkarte (§ 39b Abs. 1 EStG), wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Jahresende endet.
- 

**Geben Sie an, welche Arbeitspapiere der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zurückgeben muss.** Urlaubsbescheinigung, Arbeitsbescheinigung, Sozialversicherungsausweis , Lohnsteuerkarte

**Geben Sie das Datum an, bis wann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Papiere zustellen muss.**

---

**Frage 19:** Soll eine Regelung zum Zeugnis eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Der Arbeitnehmer kann von dem Arbeitgeber bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Art des Arbeitsverhältnisses und dessen Dauer verlangen, das auf Wunsch des Arbeitnehmers auch auf die Beurteilung der Leistungen und der Führung im Dienst auszudehnen ist.

Wird das Arbeitsverhältnis durch die Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Wirkung beendet, hat der Arbeitgeber zur Erstellung des Zeugnisses bis zu vier Tage Zeit.

---

**Frage 20:** Soll diesem Aufhebungsvertrag ein Zeugnisentwurf beigelegt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **n e i n**

Um spätere Streitigkeiten zu vermeiden, ist es ratsam, der Aufhebungsvereinbarung einen Zeugnistext als Anlage beizufügen.

**Hinweis:** Dieses Zeugnis ist nicht Teil des Lieferumfangs und muss gesondert erstellt werden.

---

**Frage 21:** Soll eine Regelung über ein Zwischenzeugnis eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **j a**

Ist eine längere Auslaufrist vereinbart, kann der Inhalt eines Zwischenzeugnisses vereinbart und ergänzend bestimmt werden, dass das Schlusszeugnis entsprechend lauten soll. Zweck: Mit dem Zwischenzeugnis kann sich der Arbeitnehmer bereits in der Freistellungsphase bei einem neuen Arbeitgeber bewerben.

**Geben Sie an, wann der Arbeitnehmer sein Schlusszeugnis erhalten soll. Datum:**

---

**Frage 22:** Soll eine Regelung zu Spesen getroffen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **j a**

Mit der nachfolgenden Klausel kann eine Regelung über noch ausstehende Reise-/Spesenabrechnungen getroffen werden. Die Rückzahlung eines Reise- oder Spesenvorschusses kann ebenfalls geregelt werden.

---

**Geben Sie an, bis wann eventuelle ausstehende Reise- und Spesenabrechnungen abzurechnen sind. Datum:**

**Geben Sie an, bis wann ein eventuell bestehender Reise- oder Spesenvorschuss zurückbezahlt werden muss. Datum:**

---

**Frage 23:** Soll eine Aufklärungsklausel eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann für den Arbeitnehmer nachteilige rechtliche Folgen (z.B. Sperrzeit beim Arbeitslosengeld) haben. Den Arbeitgeber können hinsichtlich dieser Folgen Aufklärungspflichten treffen. Er kann sich schadensersatzpflichtig machen, wenn er falsch oder gar nicht aufklärt. Mit der Aufklärungsklausel wird der Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass über den Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die zuständige Agentur für Arbeit entschieden wird. Es wird festgestellt, dass der Arbeitnehmer Gelegenheit hatte, sich bei den Versicherungsträgern, der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Finanzamt über eventuelle versorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Konsequenzen der Vereinbarung zu informieren.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis endet, müssen sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes – dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag unterschreibt – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Meldepflicht, droht eine Sperrzeit für das Arbeitslosengeld von einer Woche. Der Arbeitgeber ist andererseits verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung und über die Verpflichtung sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit zu melden, zu informieren. Auch dieser Aufklärungspflicht genügt der Arbeitgeber mit der Aufklärungsklausel.

---

**Frage 24:** Soll eine Aufklärungsklausel eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Eine Ausgleichsklausel bewirkt, dass mit der Erfüllung der Vereinbarung alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

**Hinweis:** Die Wirksamkeit von Ausgleichsklauseln ist nach der Schuldrechtsreform umstritten. Rechtsprechung zu dieser Frage existiert noch nicht. Wir werden den Aufhebungsvertrag an die aktuelle Rechtsprechung anpassen.

---