

Erläuterungen zum Abwicklungsvertrag

Der Inhalt eines Abwicklungsvertrages ist das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Besonderheiten des Einzelfalles sind dabei zu berücksichtigen.

Während ein Aufhebungsvertrag eine Beendigungsvereinbarung enthält, beschränkt sich der Abwicklungsvertrag auf die Regelung der Folgen eines beendeten Arbeitsverhältnisses und setzt in der Regel eine vorherige Arbeitgeberkündigung voraus.

Das von uns angebotene Vertragsmuster zeigt die im Einzelfall zu bedenkenden Themenkreise auf und stellt unterschiedliche Formulierungen zur Auswahl. Die in den Fußnoten gegebenen Erläuterungen geben Hinweise auf mögliche rechtliche Konsequenzen. Es empfiehlt sich, diesen Abwicklungsvertrag im Einzelfall mit den verschiedenen Alternativen durchzugehen und die jeweils zutreffende Variante zu wählen.

Der Arbeitnehmer trägt das Risiko der Verhängung einer Sperrfrist und bei Nichteinhaltung der geltenden Kündigungsfrist der Anrechnung von Teilen einer etwa gezahlten Abfindung auf das Arbeitslosengeld. Inwieweit der Arbeitgeber im Hinblick auf den Abschluss eines Abwicklungsvertrages und dadurch drohende Sperrzeiten beim Arbeitnehmer diesem gegenüber Hinweis- und Aufklärungspflichten hat, ist umstritten:

Soweit die **Initiative zum Abschluss des Abwicklungsvertrages vom Arbeitnehmer ausgeht**, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass den Arbeitgeber keine Aufklärungspflichten treffen. Der Arbeitnehmer muss sich in diesem Falle selber Klarheit über die Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschaffen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer anwaltlich vertreten ist.

Schwieriger zu beantworten ist die Frage nach **möglichen Hinweis- und Aufklärungspflichten beim Abschluss von Abwicklungsverträgen, wenn – wie im Regelfall – die Initiative zur Beendigung vom Arbeitgeber ausgeht** und der Arbeitnehmer nicht anwaltlich vertreten ist.

Das Bundesarbeitsgericht steht insoweit auf dem Standpunkt, dass ohne besondere Umstände auch hier nicht von einem Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers auszugehen sei, da sich der Arbeitnehmer, bevor er einen Abwicklungsvertrag abschließt, in der Regel selbst über die Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klarheit verschaffen müsse. Ausnahmsweise könnten sich jedoch gesteigerte Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben, wenn der Abwicklungsvertrag auf dessen Initiative und in seinem Interesse zustande komme. Aufgrund der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht könne der Arbeitgeber verpflichtet sein, den Arbeitnehmer auf die für diesen nachteiligen Folgen des Abwicklungsvertrages hinzuweisen. Ein derartiger Ausnahmefall wird durch das Bundesarbeitsgericht etwa angenommen, wenn die Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Billigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber billigerweise zu erwartende Aufklärung vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses geschützt werden müsse, weil es sich ansonsten durch Unkenntnis selbst schädigen würde.

Danach treffen den Arbeitgeber bspw. dann erhöhte Hinweis- und Aufklärungspflichten, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss eines Abwicklungsvertrages vorschlägt und dabei gegenüber dem Arbeitnehmer den Eindruck erweckt, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des

Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen Risiken aussetzen. Da für den Arbeitgeber im Einzelfall kaum nachvollziehbar ist, wann der Arbeitnehmer einer näheren Erläuterung der Konsequenzen des Abwicklungsvertrages bedarf, kann hier bei fehlender Aufklärung Streit natürlich nicht ausgeschlossen werden. Will der Arbeitgeber insoweit keine Risiken eingehen, kann er den Abwicklungsvertrag mit folgendem Zusatz ergänzen:

„Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass über sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Konsequenzen dieser Regelung ausschließlich die Agentur für Arbeit bzw. die jeweiligen Finanzämter Auskunft erteilen können“.

Wichtiger Hinweis zum Mindestlohngesetz bzw. anderen unabdingbaren Ansprüchen:

Nach § 3 Abs. 1 MiLoG sind **Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Anspruchs auf den Mindestlohn beschränken oder ausschließlich, insoweit unwirksam.**

Aus einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18.09.2019 wird gefolgert, dass unabdingbare Ansprüche von der Erledigungsklausel auszunehmen sind. Dies betrifft in allen Betrieben den gesetzlichen Mindestlohn, in Betrieben mit Betriebsrat auch die unabdingbaren Ansprüche aus dem Betriebsverfassungsrecht. Die Erledigungsklausel in einem Abwicklungsvertrag sollte daher insoweit ergänzt werden.

In **Betrieben ohne Betriebsrat*** lautet der weitere Absatz wie folgt:

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche **wegen Vorsatzes sowie Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Erledigungsvereinbarung entzogen sind (z.B. AEntG; MiLoG; TVG).**

Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass das gesetzliche Mindestentgelt vollständig gezahlt wurde.

Sollten Sie einen **Betriebsrat*** haben, formulieren Sie diesen Satz bitte wie folgt:

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche wegen Vorsatzes sowie Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Erledigungsvereinbarung entzogen sind (z.B. AEntG; MiLoG; BetrVG; TVG).

Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass das gesetzliche Mindestentgelt vollständig gezahlt wurde.

Ausführliche Informationen hierzu können Sie auch unserem Merkblatt zum Mindestlohngesetz entnehmen. Ferner auch in unserem Merkblatt „Erläuterungen zum Aufhebungsvertrag“. In diesem Merkblatt finden Sie auch weitere Hinweise zu den möglichen Zusatzklauseln des Abwicklungsvertragsmusters.

Vorsicht bei Ausgleichsklauseln in Abwicklungsverträgen:

Bei der Verwendung einer **Ausgleichsklausel** in Abwicklungsverträgen ist darauf zu achten, dass keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt:

Eine Ausgleichsklausel kann nämlich auch wegen unangemessener Benachteiligung des Mitarbeiters gem. § 307 BGB unwirksam sein, wenn der Vertrag keine kompensatorische Gegenleistung für den Mitarbeiter vorsieht. Die Gegenleistung kann dabei z.B. der Beendigungszeitpunkt, die Beendigungsart, der Verzicht auf Gegenansprüche oder die Zahlung einer Abfindung zum Gegenstand haben. Alleine die Erteilung eines guten überdurchschnittlichen Zeugnisses kann hier u.U. nicht genügen.

Stand: Oktober 2022