

Aufhebungsvereinbarungen korrekt verfassen

Das Arbeitsrecht macht keinen Unterschied zwischen „gewöhnlichen“ Mitarbeitenden und Kadermitarbeitern. In der Praxis werden aber bei Beendigung des Arbeitsvertrags im Verhältnis zu Kadermitarbeitenden oft spezielle Regelungen getroffen. Meistens wird der Arbeitsvertrag mit einem Kadermitglied nicht mit einer Kündigung, sondern mit einer **Aufhebungs- oder Auflösungsvereinbarung** geregelt. Die Aufhebungsvereinbarung ist im gegenseitigen Einverständnis und bestimmt die Details des Abgangs des Mitarbeiters wie z.B.:

- **Frist für die Auflösung:** bei einer Auflösungsvereinbarung gilt der Kündigungsschutz nicht, da keine Kündigung vorliegt. Deshalb wird – anders als bei der Freistellung – der Vertrag nicht verlängert wenn der Arbeitnehmer krank ist.
- **Stillschweigen:** Es empfiehlt sich, eine Regelung betreffend Stillschweigen in die Aufhebungsvereinbarung einzufügen. Der Umfang soll sich auf die Informationen über das Unternehmen beziehen, die nicht öffentlich zugänglich sind und über die der Mitarbeitende Zugang hatte.
- **Versicherungsschutz:** Durch die sofortige Beendigung des Arbeitsvertrages ist der Kadermitarbeitende nur noch 30 Tage nach Austritt versichert. Bleibt er länger als 30 Tage ohne neue Anstellung, so entfällt hier der Versicherungsschutz.
- **Finanzielle Entschädigung:** Durch den Verzicht des Arbeitnehmers auf seine Kündigungszeit und dem damit verbundenen Schutz wird in der Regel eine Entschädigung für den Kadermitarbeitenden bezahlt.
- **Konkurrenzverbot:** Der Vorteil einer Ablösungsvereinbarung für den Arbeitgeber ist, dass der Arbeitsvertrag vorzeitig beendet ist und er sofort einen neuen Mitarbeitenden einstellen kann. Nachteilig wirkt sich für ihn aus, dass alle Treuepflichten entfallen, da der Arbeitsvertrag beendet ist. Deshalb kann der ehemalige Kadermitarbeitende ihn sofort konkurrenzieren. Es macht deshalb Sinn, in der Vereinbarung ein nachvertragliches Konkurrenzverbot für die der ausbezahlten Summe entsprechenden Dauer abzumachen.
- **Rückgabe der Gegenstände:** Kader-Mitarbeitende benutzen oft Gegenstände der Firma. Darum ist es wichtig, in der Aufhebungsvereinbarung zu regeln, wann diese Gegenstände zurückgegeben werden müssen.

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.