

Aufhebungsvertrag zu einem bestehenden Arbeitsvertrag (Checkliste)

Zu dieser Checkliste:

1. Die Checkliste ersetzt nicht die notwendige Beratung durch einen Rechtsanwalt und ggf. auch einen Steuerberater.
2. Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
3. Nicht alle Punkte der Checkliste lassen sich ohne weiteres rechtlich und/oder tatsächlich umsetzen.
4. Informieren Sie sich auch über die auf unserer Website erhältlichen Vertragsmuster.
5. Die Checkliste ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung. Kritik und Anregungen nehmen wir gerne entgegen!

Verantwortlich für den Inhalt der Checkliste:

RA Dr. Stefan Müller-Thele
RA Dr. Uwe Schlegel
RA Rüdiger Soltyszeck, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Eiler Str. 3 B
51107 Köln
Telefon: +49 (0) 221 / 880 40 60
Telefax: +49 (0) 221 / 880 40 62 9
Mail: koeln@etl-rechtsanwaelte.de

Stand: 12. März 2018

Haftungsausschluss

Alle unsere Texte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung der Checkliste große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte über unsere Hotline unter 0800 777 5 111.

Checkliste Aufhebungsvertrag zu einem bislang bestehenden Arbeitsvertrag

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht auf Veranlassung des Arbeitgebers, regelmäßig zur Vermeidung einer ansonsten notwendigen (betriebsbedingten / betrieblich bedingten) Kündigung, ausnahmsweise kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch auf Veranlassung des Arbeitnehmers geschehen (das hat ggf. erhebliche wirtschaftliche Nachteile für den Arbeitnehmer zur Folge!)
2. Beendigungszeitpunkt (regelmäßig entsprechend der möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigung)
3. Fortgewähr der Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt
4. Mögliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung von der Arbeit
5. Anrechnung (ganz / teilweise / gar nicht) anderweitigen (Zwischen-)Verdienstes
6. Freistellung zur Stellensuche
7. Abfindung, Entstehen des Anspruchs, Fälligkeit der Abfindung, Vererblichkeit des Abfindungsanspruchs
8. Vertragliches / nachvertragliches Wettbewerbsverbot (Karenzzahlung!)
9. Ansprüche auf Bonus, Prämie, Gratifikation u. ä.
10. Anspruch auf Provisionszahlung(en)
11. Dienstwagen (Zeitpunkt der Rückgabe, private Nutzung, ggf. Übernahme Leasingvertrag nach Zustimmung durch Leasinggesellschaft usw.)
12. (Rest-)Urlaub, Urlaubsabgeltung, Bestätigung, dass Urlaub vollständig in natura gewährt worden ist, ggf. Erklärung des Arbeitgebers, dass der während der Elternzeit erworbene Urlaubsanspruch nach § 17 BEEG gekürzt wird
13. Regelungen zu einer etwaig genutzten Werkswohnung
14. Arbeitgeberdarlehen, Bürgschaft(en)
15. Betriebliche Altersversorgung
16. Versicherungen
17. Zeugnis, Zeugnisnote
18. Arbeitsbescheinigung (SGB III)
19. Rückgabe von Diensthandy, Laptop und ggf. weiteren Gegenständen
20. Aushändigung von dienstlichen Unterlagen, einschließlich elektronischer Daten, Dateien usw.
21. Pflicht zur Geheimhaltung

22. Zurückbehaltungsrecht(e), Verbot der Zurückbehaltung
23. Mögliche Aufrechnung, Aufrechnungsverbot
24. Verzicht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage, ggf. Zusage der Klagerücknahme
25. Kostentragung (Anwaltsgebühren, etwaige Gerichtskosten, Kosten für sonstige Berater, z. B. Steuerberater)
26. Hinweise auf steuerliche Folgen, ggf. Nachteile
27. Hinweise auf sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, insbesondere auch Sperrfristen, verhängt durch die Bundesagentur für Arbeit
28. Hinweis auf ausreichende Bedenkzeit für den betroffenen Arbeitnehmer
29. Ausgleichsklausel
30. Schriftformklausel
31. Salvatorische Klausel
32. Hinweis auf Anwendbarkeit deutschen Rechts