

Checkliste Aufhebungsvertrag

Wollen beide Parteien das Arbeitsverhältnis frühzeitig beenden?

- Wenn ja, Aufhebungsvertrag ist zulässig
- Wenn nein, Aufhebungsvertrag ist nicht zulässig

Was muss bei der Abfassung beachtet werden?

- Beide Parteien müssen auf Rechte verzichten:
Der Arbeitnehmer verzichtet auf die vereinbarte Kündigungsfrist
Der Arbeitgeber auf die weitere Arbeitsleistung

Was muss bei beidseitigem Verzicht auf Rechte beachtet werden?

- Die Zugeständnisse der Parteien müssen etwa gleichwertig sein
Dies ist üblicherweise gewährleistet, wenn der Arbeitgeber eine Entschädigung analog dem Lohn der Kündigungsfrist bezahlt

Gilt das Verzichtsverbot von OR 341 für den Aufhebungsvertrag?

- Ja, auf bereits bestehende Forderungen aus der Vergangenheit kann der Arbeitnehmer nicht verzichten
- Nein, auf noch nicht entstandene Forderungen in der Zukunft kann auch die Arbeitnehmerpartei rechtsgültig verzichten

Ist der zeitliche Kündigungsschutz anwendbar?

- Nein, weil es sich nicht um eine Kündigung handelt, deshalb ist im Normalfall eine Entschädigung zu vereinbaren

Welche Punkte sollten im Aufhebungsvertrag geregelt werden?

- Hinweis auf übereinstimmenden Willen der Parteien
- Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweis auf eingegangene Verzichte / Zugeständnisse der Parteien
- Hinweis, dass die Verzichte / Zugeständnisse der Parteien gleichwertig sind
- Betrag der Schlusszahlung festhalten
- Zahlungstermin festhalten
- Beidseitige Unterschrift