

Michael Ziechhaus

Aufhebungsvereinbarungen – Mittel der Wahl!

In Zeiten von schwindenden Erträgen, der zunehmenden Digitalisierung des Bankgeschäftes sowie eines anspruchsvollen Wettbewerbsumfeldes bewerten Kreditinstitute ihre Personalkosten zunehmend kritisch. Der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen war bereits in der Vergangenheit Mittel der Wahl, wenn es um die „stille“ Reduzierung von Mitarbeiterkapazitäten ging. Scheuen doch viele Arbeitgeber infolge des strengen [allgemeinen (KSchG) und besonderen (zum Beispiel BBiG)] Kündigungsschutzes von Arbeitnehmern zu Recht den Ausspruch von Kündigungen.

In kollektivarbeitsrechtlicher Hinsicht ist diese Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen leicht umzusetzen. So ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Betriebsrat vor Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mit einem Arbeit-

nehmer aus dem vergangenen Jahr (BAG 7. Februar 2019, 6 AZR 75/18) entschieden, dass ein Aufhebungsvertrag unwirksam sein kann, wenn er unter Missachtung des Gebotes fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

In dem zugrunde liegenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Sie schloss in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Angabe der Klägerin war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass das Gebot des fairen Verhandeln eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht ist. Es wird dann verletzt, wenn eine Seite eine psychische

Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder gar unmöglich macht. „Dies kann durch die Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder sogar den Fluchtinstinkt wecken, geschehen“, so das Bundesarbeitsgericht. Die Nutzung eines Überraschungsmomentes kann ebenfalls die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners beeinträchtigen.

verwies den Rechtsstreit wieder zurück an das Landesarbeitsgericht, das vor dem Hintergrund dieser Aussagen über die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages erneut zu befinden haben wird.

Das Bundesarbeitsgericht spricht im Hinblick auf Verhandlungen über den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung von dem Gebot eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Vertragsschlusses. Allein der Umstand, dass der eine Auflösungsvereinbarung initiiierende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht eingeräumt hat, führt per se noch nicht zu einer zu missbilligenden Einschränkung der Entscheidungsfreiheit.

Eine Verhandlungssituation, so das Bundesarbeitsgericht, ist erst dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder gar unmöglich macht. „Dies kann durch die Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder sogar den Fluchtinstinkt wecken, geschehen“, so das Bundesarbeitsgericht. Die Nutzung eines Überraschungsmomentes kann ebenfalls die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners beeinträchtigen.

„In Zeiten von schwindenden Erträgen bewerten Kreditinstitute ihre Personalkosten zunehmend kritisch.“

nehmer weder anzuhören noch bedarf er seiner Zustimmung. Im Übrigen sehen nur vereinzelt kollektivarbeitsrechtliche Regelungen, so zum Beispiel das Landespersonalvertretungsgesetz in Nordrhein-Westfalen, vor, dass der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, hier des Personalrates, bedarf.

Auch in jüngerer Zeit waren Aufhebungsvereinbarungen Gegenstand gerichtlicher Überprüfung. So hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung

Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages erheblich erschwert.

Dies könnte hier, so das Gericht, insbesondere dann der Fall sein, wenn zum Beispiel eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Der unfair behandelte Vertragspartner ist dann so zu stellen, als hätte er den Vertrag nicht geschlossen. Dies führte zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das Bundesarbeitsgericht

Zwei Beispiele aus der Rechtsprechung

Wenige Monate nach dem Bundesarbeitsgericht hat sich auch das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 19. Mai 2020, 5 Sa 173/19) mit der



Wirksamkeit von Aufhebungsvereinbarungen auseinandergesetzt. In dem unterschiedenen Fall hat das Land Mecklenburg-Vorpommern mit dem Kläger, einem Lehrer, im Rahmen eines zirka 10- bis 15-minütigen persönlichen Gesprächs mit dem Justiziar des Schulamtes eine Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses geschlossen, nachdem tags zuvor die Schulleiterin ihm überraschend mitgeteilt hatte, dass „es so an der Schule nicht gehe“. Der Kläger meldete sich daraufhin krank. Das beklagte Land hatte mit dem Kläger im Rahmen eines unbestimmten Arbeitsvertrages eine unzulässige Probezeit vereinbart.

Wenige Tage nach Abschluss des Aufhebungsvertrages hat der Kläger ihn angefochten. Seine Klage hatte auch beim Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern Erfolg: „Der Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vom

chen der Verzweiflung gesprochen noch alternative Einsatzmöglichkeiten oder anderweitige Hilfestellungen erörtert. Der Kläger war angesichts seines aufgelösten Zustandes erkennbar nicht in der Lage, seine Interessen wahrzunehmen und eine freie und überlegte Entscheidung zu treffen.“

Auch wenn die Umstände des Falls hier „einzigartig“ waren, so dokumentiert das Urteil, was das Landesarbeitsgericht unter dem vom Bundesarbeitsgericht postulierten „Gebot fairen Verhandeln“ versteht.

Beide Urteile, auch wenn die ihnen zugrunde liegenden Fälle sehr unterschiedlich waren, werden gut beratene Arbeitgeber zum Anlass nehmen, ihren Arbeitnehmern im Vorfeld eines Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung genügend Bedenkzeit einzuräumen. Ge-

„Eine Verhandlungssituation ist als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen wird.“

26. Oktober 2018 ist unter Verletzung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen. Das beklagte Land hat beim Kläger eine psychische Drucksituation geschaffen und diese ausgenutzt, um den Aufhebungsvertrag zu schließen. ... Der Kläger verfügt nicht über die methodischen und didaktischen Kenntnisse für den Unterricht an dieser Schulform, wie die Schulleiterin schon nach kurzer Zeit feststellte. ... Diese Situation hat das Schulamt ausgenutzt, um das Arbeitsverhältnis mit dem zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähigen Kläger durch Aufhebungsvertrag zu beenden. Der Kläger war nach Aussage des die Verhandlungen führenden Justiziars ‚völlig verzweifelt‘ und ‚mit seinen Nerven am Ende‘. Der Justiziar wusste aufgrund eines Telefonats mit der Schulleiterin, dass der Kläger den Unterricht abgebrochen und bereits die Schulschlüssel abgegeben hatte. Der Kläger hatte aufgrund der Kürze des Gesprächs gar keine Gelegenheit, sich zu beruhigen und einen klaren Gedanken zu fassen. Es wurde weder über die Ursach-

ben sie doch den Arbeitnehmern vor allem die Möglichkeit, anwaltlichen Rat einzuholen. Etwaig dem Arbeitgeber anzulastende, aus Sicht eines Arbeitnehmers außergewöhnliche, Rahmenbedingungen können unter rechtlichen Gesichtspunkten ihre Bedeutung verlieren, wenn dem Arbeitnehmer eine den Umständen nach angemessene Bedenkzeit gewährt wurde. Es wird sich in solchen Fällen zumindest anbieten, in der Präambel zu einer Aufhebungsvereinbarung den Sachverhalt zu schildern, aus dem sich die gewährte Bedenkzeit eindeutig ergibt.

Formale Anforderungen an einen Aufhebungsvertrag

In Ansehung der Regelungen in §§ 623, 126 BGB muss die Aufhebungsvereinbarung in einer Urkunde enthalten sein. Besteht die Urkunde aus mehreren Blättern, muss deren Zusammengehörigkeit erkennbar gemacht werden. Dazu ist eine



Michael Ziechhaus



Rechtsanwalt, ZIECHNAUS Rechtsanwälte, Erfurt

Das Thema Reduzierung der Personalkosten ist für Banken in Zeiten von Nullzinsen und erodierender Erträge ein zunehmend bedeutsames Thema. Doch Kündigungen sind aufgrund des ausgeprägten Kündigungsschutzes in Deutschland teuer, schwierig und langwierig. Ein alternatives Mittel zum Mitarbeiterabbau sieht der Autor in Aufhebungsverträgen. Allerdings sind die formalen und inhaltlichen Anforderungen an solche Vereinbarungen nicht zu unterschätzen. So sei unbedingt darauf zu achten, den betroffenen Mitarbeitern vor Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages eine ausreichende Bedenkzeit zu gewähren und keine Drucksituationen aufzubauen. Im weiteren Verlauf geht der Autor mittels einer Checkliste auf die üblichen Inhalte einer Aufhebungsvereinbarung ein und erläutert die zwischenzeitlich geltenden Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung an die Zahlung von Abfindungen. (Red.)

körperliche Verbindung, wenn auch nicht erforderlich, so doch sinnvoll. In jedem Falle muss sich die Einheit der Urkunde aus der fortlaufenden Paginierung, der fortlaufenden Nummerierung der Vorschriften, einer einheitlichen grafischen Gestaltung, einem inhaltlichen Zusammenhang oder vergleichbarer Merkmale zweifelsfrei ergeben.

In der Praxis wird es sich (darüber hinaus) empfehlen, jedes Blatt von den Parteien parafieren zu lassen. Sogenannte Fußzei-

Mustertext: § ... Loyalitätsklausel

Die Bank und der Mitarbeiter sichern einander über den Beendigungstermin des Arbeitsvertrages hinaus gegenseitige Loyalität zu. Sie werden alle Handlungen und Äußerungen unterlassen, die für das Ansehen des anderen Vertragspartners abträglich sein könnten und nicht in Wahrnehmung berechtigter Interessen oder zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erfolgen.

Die Parteien verpflichten sich im Übrigen, bei Auskünften und Stellungnahmen wechselseitiges Wohlwollen und die gebotene Zurückhaltung walten zu lassen.

len auf allen Blättern runden den professionellen Eindruck eines solchen Vertragswerkes ab.

Vom Arbeitgeber vorformulierte Aufhebungsvereinbarungen unterliegen der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB findet eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB auf vorformulierte Vertragsbedingungen gegenüber Arbeitnehmern auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und der Arbeitnehmer aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Nur individuell ausgehandelte Aufhebungsvereinbarungen unterliegen nicht dem AGB-Recht. Um ausgehandelte Vereinbarungen handelt es sich nur dann, wenn der Arbeitgeber den Vertrag inhaltlich ernsthaft zur Disposition stellt und der Arbeitnehmer auch die tatsächliche Möglichkeit einer Beeinflussung erhält.

Eine Check-Liste

Nicht einer Inhaltskontrolle unterliegen die in der Aufhebungsvereinbarung formulierten Hauptleistungspflichten. Zu diesen zählen zum Beispiel Höhe der Abfindung und Restlaufzeit des Arbeitsvertrages.

Abfindungen sind nach § 5 Abs. 6 S. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) variable Vergütungen im Sinne des KWG beziehungsweise der Institutsvergütungsverordnung. Nach § 5 Abs. 6 S. 2 InstitutsVergV hat das Kreditinstitut in Bezug auf die Zusage von Abfindungen Grundsätze festzulegen, in denen insbesondere ein Höchstbetrag oder die

Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsverträge zu regeln sind. Darüber hinaus sind die Abfindungen im Einklang mit einem vom Kreditinstitut zu erstellenden Rahmenkonzept im Sinne von § 11 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV zu gewähren. Abfindungen, die im Fall einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in den Grundsätzen gemäß S. 2 festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde, werden nicht mitgerechnet, wenn es um das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungen nach § 25a Abs. 5 KWG geht.

Üblicherweise finden sich in Aufhebungsvereinbarungen mit Arbeitnehmern die nachfolgenden Regelungen:

1. Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2. (regelmäßig) Zahlung einer Abfindung
3. Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung
4. Herausgabe des Dienstwagens beziehungsweise Regelung über seine weitere Nutzung
5. Urlaub
6. Geschäftsgeheimnisse (unter Berücksichtigung des neuen Geschäftsgeheimnisgesetzes)
7. Regelung über die betriebliche Altersversorgung
8. Zeugnis

9. Herausgabe der Unterlagen und Gegenstände

10. Ausschluss eines Zurückbehaltungsrechts

11. Arbeitsbescheinigung i. S. v. § 312 Abs. 1 SGB III

12. Geheimhaltungsklausel

13. Belehrung über die sozialversicherungsrechtlichen Nachteile einer Aufhebungsvereinbarung

14. Hinweis nach § 38 SGB III

15. Erledigungs- beziehungsweise Abgeltungsklausel

16. Salvatorische Klausel

Regelungen von Aufhebungsvereinbarungen

Wahrung von Geschäftsgeheimnissen: Geschäftsgeheimnis im Sinne des (am 26. April 2019 in Kraft getretenen) Geschäftsgeheimnisgesetzes ist eine Information, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Information umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und (darauf kommt es seit Inkrafttreten des Geschäftsgeheimnisgesetzes an) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

Zu solchen Geheimhaltungsmaßnahmen gehört auch die sogenannte „clean desk policy“. Dabei geht es um mehr als um einen aufgeräumten Schreibtisch. Nach ihr wird die Rückgabe aller Geschäftsunterlagen durch die ausscheidenden Mitarbeiter überwacht und darüber hinaus schriftlich dokumentiert. Eine Verpflichtung in Aufhebungsvereinbarungen, nachvertraglich bestimmte, näher zu bezeichnender, Geschäftsgeheimnisse zu wahren,



wird sich spätestens seit Inkrafttreten des Geschäftsgeheimnisgesetzes anbieten.

Loyalitätsklausel: Zumindest in Aufhebungsverträgen mit herausgehobenen Führungskräften wird eine sogenannte Loyalitätsklausel sinnvoll sein. Nach ihr (siehe Mustertext) verpflichten sich die Parteien, alle Handlungen und Äußerungen zu unterlassen, die für das Ansehen des anderen Vertragspartners abträglich sein könnten und nicht in Wahrnehmung berechtigter Interessen oder zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erfolgen. In Aufhebungsverträgen mit Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern ist die Aufnahme einer solchen Regelung ein Standard.

Erledigungsklausel: Erledigungs- beziehungsweise Abgeltungsklauseln sind gerade aus Sicht eines Arbeitgebers von erheblicher Bedeutung. Sucht er doch Auslegungsfragen und eine nachvertragliche streitige Auseinandersetzung zu vermeiden. Von einer solchen Abgeltungs- und Erledigungsklausel können

nicht Ansprüche erfasst werden, auf die der Arbeitnehmer nicht vertraglich verzichten kann, so zum Beispiel etwaige Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung, die Ansprüche aus ei-

genutzte Standardklausel, wonach der Arbeitnehmer ein wohlwollendes Zeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, erhält, führt nicht selten zu misslichen Diskussionen, nachdem natur-

„In Aufhebungsverträgen mit herausgehobenen Führungskräften wird eine Loyalitätsklausel sinnvoll sein.“

nem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung beziehungsweise der Anspruch auf Mindestlohn sowie der Zeugnisanpruch.

Zeugnis: § 109 GewO normiert für alle Arbeitnehmer einen Zeugnisanpruch, der nota bene auch im Falle einer einvernehmlichen Aufhebung des bestehenden Arbeitsverhältnisses besteht. Der Zeugnistext sollte – soweit dies unter zeitlichen Gesichtspunkten möglich ist – bereits zum Gegenstand der Aufhebungsvereinbarung gemacht werden. Die häufig in Anstellungsverträgen ge-

gemäß zwischen den beiden Vertragsparteien eine unterschiedliche Auffassung über die tatsächliche Leistung des Arbeitnehmers besteht.

Nicht zuletzt engen die bankaufsichtlichen Anforderungen an die Zahlung einer Abfindung den Gestaltungsspielraum der Kreditinstitute bei der Verhandlung von Aufhebungsvereinbarungen ein.

Im Übrigen wird es den Kreditinstituten mit einigem Verhandlungsgeschick gelingen, den einen oder anderen Arbeitsplatz abzubauen.



IMPRESSUM

Verlag und Redaktion:

Verlag Fritz Knapp GmbH
Gerbermühlstraße 9, 60594 Frankfurt am Main
Postfach 70 03 62, 60553 Frankfurt am Main

Telefon +49 (0) 69 97 08 33 - 0
Telefax +49 (0) 69 7 07 84 00
E-Mail: red.zfgk@kreditwesens.de
Internet: www.kreditwesens.de

Herausgeber: Klaus-Friedrich Otto

Chefredaktion: Philipp Otto (P.O.)

Redaktion: Swantje Benkelberg (sb), Carsten Englert (ce), Philipp Hafner (ph), Redaktionsvolontäre: Gregor Brunner (gb), Miriam Veith (mv), Frankfurt am Main

Redaktionssekretariat und Lektorat: Volker Schmidt

Satz und Layout: Patricia Appel

Die mit Namen versehenen Beiträge geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder. Bei unverlangt eingesandten Manuskripten ist anzugeben, ob dieser oder

ein ähnlicher Beitrag bereits einer anderen Zeitschrift angeboten worden ist. Beiträge werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig.

Manuskripte: Mit der Annahme eines Manuskripts zur Veröffentlichung erwirbt der Verlag vom Autor das ausschließliche Verlagsrecht sowie das Recht zur Einspeicherung in eine Datenbank und zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken in jedem technisch möglichen Verfahren. Die vollständige Fassung der Redaktionsrichtlinien finden Sie unter www.kreditwesens.de.

Verlagsleitung: Philipp Otto

Anzeigenleitung: Timo Hartig

Anzeigenverkauf: Hans-Peter Schmitt,
Telefon +49 (0) 69 97 08 33 - 43

Zurzeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 62 vom 1.1. 2020 gültig.

Zitierweise: KREDITWESEN

Erscheinungsweise: am 1. und 15. jeden Monats.

Bezugsbedingungen: Abonnementspreise inkl. MwSt. und Versandkosten: jährlich € 641,60, bei Abonnements-

Teilzahlung: 1/2-jährlich € 329,80, 1/4-jährlich € 172,90. Ausland: jährlich € 702,80. Preis des Einzelheftes € 25,00 (zuzügl. Versandkosten).

Verbundabonnement mit der Zeitschrift »bank und markt«: € 984,40, bei Abonnements-Teilzahlung: 1/2-jährlich € 520,20, 1/4-jährlich € 273,10. Ausland: jährlich € 1 088,80.

Studenten: 50% Ermäßigung (auf Grundpreis).

Der Bezugszeitraum gilt jeweils für ein Jahr. Er verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht einen Monat vor Ablauf dieses Zeitraumes eine schriftliche Abbestellung vorliegt. Bestellungen direkt an den Verlag oder an den Buchhandel.

Probeheftanforderungen bitte unter
Telefon +49 (0) 69 97 08 33 - 25

Bei Nichterscheinen ohne Verschulden des Verlags oder infolge höherer Gewalt entfallen alle Ansprüche.

Bankverbindung: Frankfurter Sparkasse,
IBAN: DE68 5005 0201 0200 1469 71, BIC: HELADEF1822

Druck: Hoehel-Druck Medien + Service GmbH,
Gutenbergstraße 1, 36251 Bad Hersfeld

ISSN 0341-4019

Fotonachweise für Heft 20/2020 – Seite 2: M. Veith; Seite 9: B. Karuth-Zelle u. Christopher Townsend/Allianz, A. Schindler/Union Investment, G. Bergmann/Hoffotografen, G. Bräunig/KfW; Seite 11: C. E. Bannier/C. E. Bannier, H. Schmidt/H. Schmidt; Seite 15: Studioline Photography; Seite 17: Hays; Seite 19: Henkel; Seite 21: D. Vlasov; Seite 23: robertkallenbach.de; Seite 27: Sparkassenakademie; Seite 29: hkp/// group (Alexandra Lechner); Seite 32: Wealthcap