



Foto: © Paul - Fotolia.com

Ende gut – alles gut

Aufhebungsvertrag mit Studiomitarbeitern

Wenn ein Mitarbeiter nicht zum Studio passt, wenn es gehäuft zu Kritikpunkten gekommen ist oder sich der Betrieb verkleinert, stellt sich für den Studioinhaber immer die Frage, wie man „schmerzfrei“ das Beschäftigungsverhältnis beenden kann.

Befindet sich ein Mitarbeiter noch in der Probezeit, ist es meistens nicht nötig, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, da das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (3, 4 oder 6 Monate) binnen kurzer Frist (zwei Wochen ggf. sogar weniger) gekündigt werden kann.

Handelt es sich allerdings um einen Mitarbeiter, Auszubildenden oder Studenten, dessen Probezeit schon abgelaufen ist, kann ein Aufhebungsvertrag das Mittel der Wahl sein.

Aufhebungsverträge bei regulären oder befristeten Arbeitsverhältnissen

Insbesondere, wenn es sich um ein größeres Studio handelt (über 10 Vollzeitbeschäftigte), ist eine Kündigung oft nicht so einfach möglich. Die Kündigung ist in solchen Betrieben, die nicht mehr als Kleinstbetriebe gelten, oftmals der Überprüfung an den Maßstäben des Kündigungsschutzgesetzes ausgesetzt. Danach dürfen Kündigungen nur aus dringenden betrieblichen, verhaltens- oder personenbedingten Gründen ausgesprochen werden. Dies hört sich zunächst einmal einfach an, jedoch haben Gesetz und Rechtsprechung zu jedem dieser 3 Gründe einen Katalog an Voraussetzungen geschaffen.

So muss der Arbeitgeber zum Beispiel bei einer verhaltensbedingten Kündigung nachweisen, dass er den Mitarbeiter schon einmal genau aus diesen Gründen abgemahnt und dieser sein Verhalten trotzdem nicht gebessert hat. Dringende betriebliche Gründe werden nicht bereits bei einer kleinen Einnahmedelle angenommen, sondern nur, wenn die Kündigung des Mitarbeiters quasi unvermeidbar ist. Bei personenbedingten Gründen muss nachgewiesen werden, dass der Arbeitnehmer aufgrund persönlicher Dispositionen nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich vereinbarten Leistungen zu bringen. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um eine langanhaltende Krankheit oder häufig auftretende Kurzerkrankungen.



Will man derartige Rechercheleistungen nicht auf sich nehmen, bietet sich eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Hierbei müssen natürlich auch Formerfordernisse beachtet werden, jedoch stellt Ihnen der DSSV im Mitglieder-Login ein Formular hierfür zur Verfügung. Wichtig ist, dass üblicherweise die regulären Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, da der Arbeitnehmer sonst nicht die nötige Motivation zur Unterzeichnung eines solchen Vertrages hat. Wird nämlich die Frist nicht eingehalten, so erhält der Mitarbeiter eine Sperrzeit bei der Arbeitsagentur. Da dieses Wissen unter Arbeitnehmern präsent ist, lohnt es sich, diese Frist gleich mit einzukalkulieren.

Wollen Sie den Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist ohnehin nicht mehr beschäftigen, kann als „Abfindung“ eine Freistellung von der Arbeit unter Weiter-

zahlung des Gehaltes vereinbart werden. In hartnäckigen Fällen können Sie sich die pauschale Formel für die Errechnung von Abfindungen merken: Der Arbeitnehmer erhält danach ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Allerdings ist dies kein Rechtsanspruch; die Bezahlung einer Abfindung ist lediglich eine Verhandlungsoption.

Handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches vor Ablauf der Frist gekündigt werden soll, ist dies möglich, wenn im Arbeitsvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist.

Zuletzt kann man in kleineren Betrieben auch ganz regulär unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist kündigen. Die Kündigung bedarf keiner Begründung, wenn es sich um Kleinstbetriebe handelt. Hier ist es nicht nötig, eine Abfindung anzubieten.

§ 622 Abs.2 BGB (Auszug)

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
-



Foto: © Paul - Fotolia.com

Aufhebungsvertrag mit Schülern und Studenten

Auch mit Schülern und Studenten können Aufhebungsverträge geschlossen werden. In einigen Fällen - nämlich nach Beendigung der meist 4 -monatigen Probezeit - gibt es sogar kaum eine andere Möglichkeit, sich von dem Ausbildungsverhältnis zu lösen.

Der Auszubildende selbst kann kündigen, wenn er die Ausbildung endgültig aufgibt. Der Studioinhaber hingegen benötigt einen wichtigen Grund, um von seiner Seite das Ausbildungsverhältnis zu beenden. Ein wichtiger Grund liegt nur vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses tatsächlich unzumutbar ist. Dazu gehören z.B. Straffälligkeit des Auszubildenden (Diebstahl im Studio) oder das Platzieren von -den Inhaber oder das Unternehmen beleidigenden- Äußerungen auf social-media Kanälen.

Aus diesen Gründen ist auch hier der Abschluss eines Aufhebungsvertrages sinnvoll. Gerade bei Auszubildenden muss der Studioinhaber die 4-monatige Probezeit für eine Prognose nutzen, ob die Möglichkeit einer Zusammenarbeit für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses besteht.

Unwirksamkeit eines Aufhebungsvertrages

Aufhebungsverträge können auch unwirksam sein. Zwar kann ein Arbeitnehmer einen Vertrag, (Aufhebungsvertrag) nicht widerrufen, selbst wenn er in seiner Privatwohnung abgeschlossen wurde. Er kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist, wie das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden hat (Urteil vom 07.02.2019,

Az.: 6 AZR 75/18). Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird dann verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine (z.B. krankheitsbedingte oder intellektuelle) Schwäche des Arbeitnehmers bewusst ausgenutzt wird. ■



Iris Borrmann, Syndikusanwältin

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040-766 24 00, E-Mail: jurist@dssv.de