
Aufhebungsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis kann jederzeit im Einverständnis zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber durch einen Aufhebungs- bzw. Auflösungsvertrag (§§ 58 BAT / 19 Abs. 2 AVR CARITAS AT) beendet werden, der gem. § 623 i.V.m. § 126 BGB der **Schriftform** bedarf.

Hierfür bestehen ansonsten keinerlei gesetzliche Einschränkungen. Insbesondere das Kündigungsschutzrecht findet keine Anwendung. Der Dienstgeber hat die **MAV nicht** vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages gem. §§ 30 MAVO **zu unterrichten**, weil die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Kündigung ist.¹

Daher hat der Mitarbeiter um so genauer die Auswirkungen des Aufhebungsvertrages zu prüfen.

Ein Aufhebungsvertrag führt oftmals zu einer **Sperrzeit** beim Arbeitslosengeld von bis zu 12 Wochen (§ 144 SGB III), da ein Aufhebungsvertrag grundsätzlich als ein Fall von vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführter Arbeitslosigkeit angesehen wird. Wenn der Mitarbeiter allerdings wichtige Gründe für den Abschluß des Auflösungsvertrages hat, erhält er keine Sperrzeit.

Das können sein:

- persönl. Gründe (Gesundheit, Umzug des Ehegatten, nicht des nichtehel. Lebensgefährten) oder
- die betriebliche Situation des Arbeitgebers (drastische Personalverringerung bei Großbetrieben mit Aussicht auf Vermittelbarkeit, psychischer Druck auf ältere Arbeitnehmer in krisenhafter Situation zur Vermeidung sozialer Härten, nicht aber nur finanzielle Anreize des Arbeitgebers, freiwillig auszuscheiden).

In jedem Fall ist es angeraten in den Auflösungsvertrag den Auflösungsgrund (betriebliche Gründe) mit aufzunehmen. Außerdem sollte vor Abschluß des Auflösungsvertrages mit der zuständigen Arbeitsagentur geklärt werden, ob dieser Grund auch von der Agentur als wichtiger Grund i.S.d. § 144 SGB III gesehen wird.

Oftmals werden in Auflösungsverträgen **Abfindungen** vereinbart. Diese sind im Rahmen des § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei.² Es ist angeraten den Beendigungszeitpunkt für das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt nach Ablauf der potentiellen Kündigungsfrist zu wählen, da der Zeitraum zwischen vertraglichem Beendigungszeitpunkt und potentielltem Kündigungstermin andernfalls bis zur Dauer von einem Jahr auf das Arbeitslosengeld angerechnet wird, § 143 a SGB III.

¹) Fitting § 102 Rd. 15 zu der Parallelproblematik im BetrVG

²) Nach dem Gesetzesstand vom 18. Januar 2005 waren das bis zu 7 200 Euro. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 9 000 Euro, hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 11 000 Euro

Den Dienstgeber können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Aufhebungsvertrags **besondere Aufklärungspflichten** im Hinblick auf eine betriebliche Altersversorgung treffen³. Dies gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages hohe Versorgungsnachteile erleidet.

Zu beachten ist allerdings, dass sich ein Auflösungsvertrag nachteilig auf einen eventuellen Anspruch auf ein **Übergangsgeld** auswirken kann, siehe § 62 Abs. 2 c, Abs. 3 BAT und § 1 Abs. 2 c, Abs. 3 AVR CARITAS Anl. 15 und bei anschließender Arbeitslosigkeit zu einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld führt.

Seit dem 1.7.2003 müssen sich Arbeitslose bereits **frühzeitig**, das heißt unmittelbar nach Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung, **beim Arbeitsamt melden** (§ 37 b SGB III). Versicherte, die sich entgegen ihrer Obliegenheit nicht unverzüglich (also verschuldet verspätet) Arbeit suchend melden, müssen im Falle anschließender Arbeitslosigkeit mit einer Minderung ihres Arbeitslosengeldes bzw. ihrer Arbeitslosenhilfe rechnen (§ 140 SGB III). Der Umfang der Minderung richtet sich nach der Höhe des wöchentlichen Bemessungsentgelts und beträgt für jeden Tag der Verspätung:

- 7 EUR bei einem Bemessungsentgelt von bis zu 400 EUR
- 35 EUR bei einem Bemessungsentgelt von mehr als 400 EUR bis zu 700 EUR und
- 50 EUR bei einem Bemessungsentgelt von mehr als 700 EUR.

Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit ist die Minderung auf maximal 30 Verspätungstage begrenzt. Ferner wird der Minderungsbetrag nur auf das halbe Arbeitslosengeld / die Arbeitslosenhilfe angerechnet.

³) BAG 17.10.2000 NZA 2001, 206

MUSTER AUFHEBUNGSVERTRAG:

Aufhebungsvertrag

zwischen

Dienstgeber, Adresse

und

Mitarbeiter, Adresse

Dienstgeber und Mitarbeiter heben einvernehmlich das Arbeitsverhältnis aus betrieblicher Veranlassung zum _____ auf. Dieser Termin entspricht der vertraglichen Kündigungsfrist des Mitarbeiters bei Kündigung zum heutigen Termin. Folgender betrieblicher Grund machte den Auflösungsvertrag unausweichlich:

Es wird eine Abfindung in Höhe von _____ € gezahlt, die spätestens am _____ auf dem Konto des Mitarbeiters einzugehen haben.

Der Mitarbeiter hat sich umgehend, bei der für ihn zuständigen Arbeitsagentur als arbeitssuchend zu melden.

Dem Auflösungsvertrag liegt ein wohlwollendes Zeugnis bei.

Unterschriften Dienstgeber

Unterschrift Mitarbeiter

Datum, Ort

Anlage: Zeugnis