

DER AUFHEBUNGS-VERTRAG

Ein Wegweiser

Angestellte in der IG Metall



ZUM HINTERGRUND

Befinden sich Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Situationen versuchen sie diese häufig durch Personalabbau zu beheben. Dazu werden Beschäftigten oftmals Aufhebungsverträge angeboten. Auch „unliebsamen Beschäftigten“ wird, wenn eine Kündigung schwierig ist, unter Umständen ein Aufhebungsvertrag angeboten.

Dieser Flyer gibt einen allgemeinen Überblick über Punkte, die im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu beachten sind.

DER AUFHEBUNGSVERTRAG

Was ist das?

Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Das Arbeitsverhältnis wird aufgrund der Vereinbarung beendet, ohne dass es einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer bedarf.
Meist werden auch weitere Punkte zur Abwicklung des Vertrages geregelt, wie z.B. die Beurteilung im Zeugnis, Abfindungszahlungen und Urlaubsabgeltung. Da dies weitreichende Folgen haben kann, z.B. Sperrzeit und Ruhen beim Arbeitslosengeld, und ein Aufhebungsvertrag nur schwierig wieder „rückgängig" gemacht werden kann, solltest du einen Aufhebungsvertrag nicht ohne eine ausführliche Beratung der IG Metall abschließen.

Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich erfolgen?

Ja. Nach § 623 BGB müssen Aufhebungsverträge schriftlich abgeschlossen werden. Wird die Schriftform nicht gewahrt, ist der Vertrag unwirksam.



Was steht drin & wer legt den Inhalt fest?

Der Inhalt eines Aufhebungsvertrages ist grundsätzlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer frei verhandelbar. Neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt werden z.B. folgende Punkte vereinbart:

- Beendigungsgrund
- Höhe und Fälligkeit einer Abfindung
- noch ausstehende Zahlungen (Provisionen, Boni, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)
- Vereinbarungen bezüglich des Resturlaubs
- Geheimhaltungspflichten des Arbeitnehmers
- Regelung der betrieblichen Altersversorgung
- die Rückgabe von Firmeneigentum
- Zeugnis

Muss ich einen Aufhebungsvertrag an Ort und Stelle unterschreiben?

Aufhebungsverträge haben die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge und können nur ausnahmsweise unter bestimmten Voraussetzungen rückgängig gemacht werden. Grundsätzlich sollte man daher vor Abschluss, den Vertrag in Ruhe nochmal überdenken und sich gegebenenfalls beraten lassen.

Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?

Nein. Einen Rechtsanspruch auf eine Abfindung hast du nicht, es sei denn ein solcher ergibt sich beispielsweise aus einem Sozialplan. Ob und in welcher Höhe eine Abfindung gezahlt wird, muss daher mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden.

Muss ich meine Abfindung versteuern?

Ja. Seit 01.01.2006 müssen Abfindungen vom ersten Euro an versteuert werden. Eine Steuerminderung lässt sich nur noch durch die Fünftelregelung, d.h. rechnerische Verteilung der Steuerlast auf die folgenden fünf Jahre erreichen, wenn die Voraussetzungen des § 34 Abs.1, 2 EStG vorliegen.

Welche Folgen hat ein Aufhebungsvertrag für das Arbeitslosengeld?

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld kann für eine Dauer von bis zu 24 Monaten bestehen, §147 SGB III.

Das Arbeitslosengeldrecht sieht jedoch verschiedene Sperrzeit- und Ruhenstatbestände vor, §§ 156 ff SGB III. Bei einer Sperrzeit wird der Anspruch auf das Arbeitslosengeld um die Dauer der Sperrzeit reduziert. Bei einem Ruhen des Arbeitslosengeldes wird es erst nach der Dauer des Ruhenszeitraums ausgezahlt, wenn die übrigen Voraussetzungen noch vorliegen. Es wird jedoch nicht in seiner Dauer beschnitten.

Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, kann vorliegen, wenn das Beschäftigungsverhältnis z.B. durch einen Aufhebungsvertrag gelöst wird und dadurch Arbeitslosigkeit entsteht, § 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III. Die Sperrzeit beträgt dann zwölf Wochen. Der Arbeitslosengeldanspruch wird dann um ein Viertel gekürzt, mindestens jedoch um 12 Wochen. Die Sperrzeit entfällt, wenn das Ereignis, das die Sperrzeit begründet, bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld länger als ein Jahr zurückliegt (§148 SGB III).

Es gibt jedoch sogenannte „wichtige Gründe", bei deren Vorliegen eine Sperrzeit und damit auch eine Kürzung nicht erfolgen. So kann z.B. ein wichtiger Grund vorliegen, wenn ohne Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag zum gleichen Beendigungszeitpunkt eine rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung drohen würde und der/die Arbeitnehmer*in sich mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages eine Abfindung sichern will.

In besonderen Härtefällen kann die Dauer der Sperrzeit reduziert werden.



Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs

Weitere Regelungen im Aufhebungsvertrag können Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld haben. Insbesondere kann eine Abfindung (Entlassungsentschädigung), aber auch noch zu erhaltendes Urlaubsentgelt oder Arbeitsentgelt dazu führen, dass der Arbeitslosengeldanspruch ruht.

Ruhen wegen Entlassungsentschädigung

Ein Ruhen wegen Entlassungsentschädigung tritt dann ein, wenn im Aufhebungsvertrag die für den Arbeitgeber geltende ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten ist, denn es wird unwiderleglich vermutet, dass in der Abfindungssumme die abgekaufte Kündigungsfrist enthalten sei. Diese Frist berechnet sich ab dem Zeitpunkt des Zustandekommens des Vertrages, also ab dem Zeitpunkt, zu dem beide Vertragsparteien den Vertrag unterschrieben haben. **Achtung:** Ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen (z.B. besonderer tariflicher Kündigungsschutz, Kündigungsschutz bei Schwerbehinderung) gelten besondere fiktive Kündigungsfristen (§ 158 Abs. 1 SGB III).

Wie hoch der anzurechnende Teil der Abfindung ist und wie lange der Arbeitslosengeldanspruch ruht, ergibt sich für jeden Beschäftigten individuell (§ 158 SGB III).

Ruhen bei Urlaubsabgeltung

Ist noch eine Urlaubsabgeltung zu zahlen, so ruht das Arbeitslosengeld grundsätzlich von seinem Beginn an für so viele Tage, wie Urlaubstage wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten worden sind.

Kann ein Aufhebungsvertrag auch Folgen für andere Bereiche des Sozialrechts haben?

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages und gegebenenfalls folgende Arbeitslosigkeit können z.B. auch Auswirkungen auf die rentenrechtliche Situation haben. Auch krankenversicherungsrechtlich kann es Auswirkungen geben.

Kann ich einen Aufhebungsvertrag „rückgängig" machen?

Dies ist nur ausnahmsweise, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen möglich.

Zahlt der Arbeitgeber z.B. die vereinbarte Abfindung nicht, kann der Beschäftigte grundsätzlich gemäß § 323 BGB zurücktreten. Dies gilt allerdings im Fall der Isolvenz des Arbeitgebers nicht, wenn das Insolvenzgericht nach dem Eröffnungsantrag derartige Zahlungen gemäß § 21 Insolvenzordnung untersagt oder das Insolvenzverfahren bereits eröffnet wurde. Auch eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages ist ausnahmsweise unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Irrt sich z.B. der Beschäftigte darüber, dass die Abfindung nicht auf sein Arbeitslosengeld angerechnet wird, stellt dies keinen Anfechtungsgrund dar.

Unwirksam ist ein Aufhebungsvertrag auch dann, wenn der Arbeitgeber bei den Verhandlungen gegen das „Gebot fairen Verhandelns" verstoßen hat. Dabei kommt es immer auf die konkrete Situation des Einzelfalls an. Allein die Nichteinräumung einer Bedenkzeit wird hier aber grundsätzlich keinen Verstoß begründen.

NOCH EIN PAAR TIPPS ZUM SCHLUSS

Wenn dir ein Aufhebungsvertrag angeboten wird:

- Wende dich umgehend an deinen Betriebsrat oder die IG Metall und lass sachkundig prüfen, welche, vielleicht nicht sofort offensichtlichen Folgen, der Abschluss deines Aufhebungsvertrages nach sich zieht. Es gibt zahlreiche Fallstricke und Punkte, die zu beachten sind. Ein einmal unterschriebener Aufhebungsvertrag lässt sich nur schwer rückgängig machen.

- Vorsicht ist in jedem Fall bei Formulierungen wie „Ich verzichte auf alle weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ oder „damit sind alle Ansprüche abgegolten“ geboten. Eine solche Formulierung solltest du auf keinen Fall unterschreiben, ohne dass du dich zuvor versichert hast, dass wirklich alle dir zustehenden Ansprüche erfüllt bzw. im Aufhebungsvertrag geregelt sind. Hierzu zählen zum Beispiel Gehaltszahlungen, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, etc.

48489-93464

Bist du noch nicht Mitglied der IG Metall?

Das kannst du ändern!

Unser Online-Betrittsformular findest du unter:
www.igmetall.de/beitreten

Für weitere Fragen steht dir deine Geschäftsstelle vor Ort gerne zur Verfügung:

igmetall.de/ueber-uns/igmetall-vor-ort/geschaeftsstellensuche

Links

igmetall.de/infopaket

igmetall.de/kontakt

Herausgeber:
Ressort Angestellte, IT und Engineering, Ressort Arbeits-u. Sozialrecht / betriebl. Altersversorgung

Impressum:
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt, Vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann, Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Vanessa Barth, Funktionsbereich Zielgruppen und Gleichstellung / FB-Leiterin, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Vanessa.Barth@igmetall.de

Bildnachweise:
iStock.com: Yok_Piyapong, Deagreez, FotoDuets, gustavofrazao, pixelfit, Kerkez, designer491

Werde **Mitglied**

Kontakt
Ressort Angestellte,
IT und Engineering

Angestellte@igmetall.de

www.igmetall.de