



Auflösungsvertrag



DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Die DPVKOM informiert Sie darüber, was ein Auflösungsvertrag ist und wie Sie bei einem Auflösungsvertrag Fehler vermeiden und Ihre Interessen effektiv wahren.

Was ist ein Auflösungsvertrag?

Ein Auflösungsvertrag (auch „Aufhebungsvertrag“ genannt) ist eine vertragliche Abmachung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet. Er löst das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf.

Auflösungsvertrag oder Kündigung – worin besteht der Unterschied?

Eine Kündigung ist eine einseitige Erklärung und wirkt auch, wenn der/die Gekündigte mit ihr nicht einverstanden ist. Ein Auflösungsvertrag ist eine zweiseitige Regelung. Er ist nur dann wirksam, wenn beide Vertragsparteien dieser Regelung zustimmen.

Warum werden Auflösungsverträge abgeschlossen?

Ein Auflösungsvertrag wird beispielsweise in folgenden Situationen vereinbart:

- Der Arbeitgeber möchte einem oder mehreren Beschäftigten aus wirtschaftlichen Gründen kündigen und dabei die rechtlichen Unsicherheiten vermeiden, die mit betriebsbedingten Kündigungen in Zusammenhang stehen.
- Der Arbeitgeber wirft dem/der Beschäftigten eine Verfehlung vor, die möglicherweise eine Kündigung rechtfertigt. Ob eine solche Kündigung wirksam wäre, d. h. vor einem Arbeitsgericht Bestand hätte, wissen aber weder der Arbeitgeber noch der/die Beschäftigte mit Sicherheit. Ein Auflösungsvertrag bewirkt eine schnelle und diskrete Trennung der Parteien ohne anschließende Rechtsstreitigkeiten.
- Der/die Beschäftigte hat eine neue Stelle gefunden, deren Antritt bereits vor dem Ende der Kündigungsfrist geplant ist.

Vorteile eines Auflösungsvertrags

Die mit dem Auflösungsvertrag verbundenen Vorteile sind größtenteils nur für den Arbeitgeber interessant, nicht aber für den Arbeitnehmer. Dazu gehören:

- Freiheit bei der Festlegung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses.
- Sämtliche Vorschriften zum Kündigungsschutz gelten nur für Kündigungen, nicht aber für eine einvernehmliche Vertragsbeendigung. Der Arbeitgeber kann somit das Risiko einer Kündigungsschutzklage seitens des/der Beschäftigten ausschließen.

Trotzdem können Auflösungsverträge auch aus Arbeitnehmersicht vorteilhaft sein, weil Arbeitgeber oftmals bereit sind eine Abfindung zu zahlen und auch über den Inhalt des Zeugnisses bei einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung selten Streit entsteht, d. h. ein gutes Zeugnis dann sicher ist.

Abfindung

Einen tatsächlichen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung gibt es nicht. Abfindungen sind meistens das Ergebnis von Verhandlungen.

Für die Höhe der Abfindung kommt es auf viele Umstände an.

Der „Regelsatz“, der bei den Arbeitsgerichten als Verhandlungsgrundlage für Abfindungen gilt, beträgt ein halbes Bruttogehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Die Abfindung wird dem Beschäftigten jedoch auch oft im Falle einer Kündigung bezahlt. Daher sollte man diese Vorteile nicht überbewerten.

Der „Regelsatz“ ist nur eine Verhandlungsgrundlage. Von da aus kann es in den Verhandlungen nach unten oder nach oben gehen. Je nach Prozesschancen, Verhandlungsgeschick und Taktik der beteiligten Rechtsanwälte.

Abfindungen sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig.

Nachteile eines Auflösungsvertrags

Auflösungsverträge können für den Arbeitnehmer erhebliche Nachteile mit sich bringen.

- Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Anschluss an das Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld beziehen, müssen sie mit einer **Sperrzeit** von zwölf Wochen rechnen. Da der/die Beschäftigte durch den Auflösungsvertrag sein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst hat, verhängt die Agentur für Arbeit diese Sperre gem. § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Für die Dauer der Sperrzeit erhält man kein Arbeitslosengeld.
- Allerdings kann ein „**wichtiger Grund**“ für den Abschluss eines Auflösungsvertrags seitens des Beschäftigten vorliegen. Das ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine angedrohte fristgemäße Kündigung auf betriebliche oder personenbezogene (z. B. krankheitsbedingte) Gründe stützt. In diesen Fällen wird von einer Sperrzeit abgesehen.
- Nach Abschluss des Auflösungsvertrags gibt es grundsätzlich keinen Weg zurück. Tarifliche Rücktrittsrechte vom Auflösungsvertrag bestehen nur sehr selten und die Voraussetzungen für eine Anfechtung des Auflösungsvertrages sind selten beweisbar (z. B. wenn der/die Beschäftigte vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt oder bedroht wurde und deswegen unterschrieben hat).

Ausnahme: Für die Beschäftigten bei der Deutschen Post AG gibt es gem. § 33 Abs. 7 MTV innerhalb einer Frist von drei Tagen eine Widerspruchsmöglichkeit.

- Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer wegen möglicher Nachteile im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

Besonders dann, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung androht und den Auflösungsvertrag als „kleineres Übel“ anbietet, ist dem/die Beschäftigten mit einer Kündigung meistens besser gedient als mit dem Auflösungsvertrag. **Gegen eine Kündigung besteht ein umfangreicher rechtlicher Schutz, gegen einen Auflösungsvertrag nur ein sehr geringer.**

Unser Ratschlag:

Wenn Ihnen ein Auflösungsvertrag angeboten wird, sollten Sie Ihren zuständigen **Gewerkschaftssekretär der DPVKOM** zu Rate ziehen oder den Aufhebungsvertrag von den **Justiziarern bei der DPVKOM** gründlich prüfen lassen, denn die Risiken sind enorm und manchmal existenzgefährdend.

Sie erreichen uns telefonisch **0228 911400** und per E-Mail: **rechtsberatung@dpvkom.de**

QR-Code scannen
und Mitglied
werden!



Wir bieten Ihnen:

- ✓ kompetente Ansprechpartner in Ihrer Nähe,
 - ✓ eine qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsschutz durch Fachanwälte,
 - ✓ aktuelle Informationen aus erster Hand, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen, Seminare, umfangreiche Broschüren, DPVKOM Magazin und unsere Homepage sowie Social-Media-Kanäle,
 - ✓ finanzielle Unterstützung bei Freizeitunfällen, Personen- und Vermögensschäden oder auch beim Verlust von Dienstschlüsseln/Code-Cards sowie Kassenfehlbeträgen,
 - ✓ Schutz und Hilfe bei Schadenersatzforderungen,
 - ✓ Streikgeld bei Arbeitskämpfen
- ... und vieles andere mehr.

Wir sind für Sie da:

- ✓ wenn Ihr Arbeitsplatz wegzufallen droht oder Sie gegen Ihren Willen versetzt werden sollen,
- ✓ wenn Sie sich durch Entscheidungen und Beurteilungen Ihres Arbeitgebers benachteiligt fühlen und
- ✓ natürlich bei allen anderen Fragen rund um Ihr Arbeits- oder Beamtenverhältnis.

Alle diese Leistungen sind bereits in Ihrem Mitgliedsbeitrag enthalten. Dieser beträgt nur 0,8 Prozent von Ihren monatlichen Bruttobezügen. Auszubildende zahlen monatlich sogar nur 3 Euro.

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Herausgeber:

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn

Telefon: 0228 911400 • Telefax: 0228 91140-98 • E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de

Titelbild: © Stockfotos-MG-stock.adobe.com