

Noch ein paar Tipps zum Schluss...

- **Unterschreiben** Sie einen Aufhebungsvertrag keinesfalls sofort. Auch nicht, wenn Ihr Vorgesetzter eine sofortige Unterschrift verlangt und ggf. einen Juristen hinzuzieht, der alle Bedenken zerstreuen soll. Weisen sie stattdessen auf die Notwendigkeit einer Bedenkfrist hin.
- Wenn Ihnen ein Aufhebungsvertrag angeboten wird: Wenden Sie sich umgehend an Ihren **Betriebsrat** oder die **IG Metall** und lassen Sie sachkundig prüfen, welche, vielleicht nicht sofort offensichtlichen Folgen, der Abschluss Ihres Aufhebungsvertrages nach sich zieht. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass gerade Beschäftigte in hohen Einkommensgruppen die meisten Fehler machen. Nutzen Sie die Möglichkeit: **Als Gewerkschaftsmitglied haben sie Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung!**
- **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 sollten Sie auf keinen Fall unterschreiben, ohne dass Sie sich zuvor versichert haben, dass wirklich alle Ihnen zustehenden Ansprüche erfüllt sind. Hierzu zählen zum Beispiel Gehaltszahlungen, Aushändigung der Arbeitspapiere, Zeugnisse.
- Wenn Sie sich entschlossen haben zu unterschreiben, lassen Sie sich im Aufhebungsvertrag festschreiben, wie viele **Urlaubstage** Ihnen noch zustehen und wann Sie diese nehmen. Das erspart unnötige Auseinandersetzungen!
- Achten Sie darauf, dass Ihnen noch zustehende Zahlungen wie **Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie Prämien**, unter Nennung des genauen Betrages, im Aufhebungsvertrag aufgeführt sind und lassen Sie sich ein **qualifiziertes Zeugnis** über Ihre bisherige Tätigkeit ausstellen. Darauf haben Sie einen Anspruch!

Wir haben weitere Informationen zu folgenden Themen für Sie zusammengestellt:

- Kurzarbeit
- Kündigung
- Beschäftigungssicherung
- Firmeninsolvenz

Fragen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle nach den entsprechenden Flyern.

Sind Sie noch nicht Mitglied der IG Metall?

Das können Sie ändern!

Unser Online-Beitrittsformular finden Sie unter:

www.igmetall.de

Aufhebungsvertrag

Informationen & Tipps für Beschäftigte



Herausgeber:
IG Metall Vorstand,
Funktionsbereich IT- und Elektroindustrie / Angestellte und
Funktionsbereich Sozialpolitik, Ressort Sozialrecht und Betriebliche Altersversorgung
Redaktion: Carina Weißbrunner
März 2009

16107-23749

Zum Hintergrund...

Die Weltwirtschaft befindet sich derzeit in einer tiefen Krise. Die beiden zentralen Probleme sehr vieler Unternehmen lauten: Auftragseinbruch sowie fehlende Auftrags- und Investitionsfinanzierungen.

Diese Probleme drohen in eine enorme Beschäftigungskrise umzuschlagen. Viele Unternehmen versuchen frühzeitig mit Arbeitnehmer/innen Aufhebungsverträge abzuschließen, um Arbeitsplätze abzubauen.

Der Aufhebungsvertrag...

Was ist das?

Ein Aufhebungsvertrag bezeichnet die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, ohne dass es einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer bedarf. Aufhebungsverträge werden häufig vom Arbeitgeber angeboten, wenn ansonsten eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen droht.

Je höher man in der Hierarchie aufsteigt, um so seltener werden Arbeitsverhältnisse gekündigt. Stattdessen werden sie, um teure Arbeitsgerichtsprozesse zu vermeiden, im beiderseitigen Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag beendet. Dieser sieht in der Regel die Zahlung einer Abfindung vor. Das Abschließen solcher Verträge kann weitreichende Folgen haben, wie zum Beispiel eine Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld. Das heißt, dass Sie in der Regel 12 Wochen keinen Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld haben. Deshalb sollten Sie einen Aufhebungsvertrag nicht ohne eine ausführliche Beratung bei Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall abschließen.

Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich erfolgen?

Ja. Nach § 623 BGB müssen Aufhebungsverträge, genauso wie Kündigungen, schriftlich geschlossen werden. Wird die Schriftform nicht gewahrt, ist der Vertrag unwirksam und hat damit keinerlei Wirkung.

Was steht drin & wer legt den Inhalt fest?

Der Inhalt eines Aufhebungsvertrages ist grundsätzlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer frei verhandelbar. In der Regel werden folgende Punkte vereinbart:

- Beendigungstermin und Beendigungsgrund
- Höhe und Fälligkeit der 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?

Nein. Lassen Sie sich zu nichts drängen. Nehmen Sie sich Zeit, den Vertrag noch einmal in Ruhe zu überdenken. Der Arbeitgeber kann nicht von Ihnen verlangen, dass sie an Ort und Stelle unterschreiben. Und am Besten: Sprechen Sie am Besten vor dem Gespräch mit dem Arbeitgeber mit Ihrem Betriebsrat!

Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?

Nein. Einen Rechtsanspruch auf eine Abfindung haben Sie nicht. Es ist allerdings üblich, dass in Aufhebungsverträgen auch eine Abfindung vereinbart wird. Wie hoch Ihre Abfindung ist, hängt von verschiedenen Umständen ab, wie z. B. Beschäftigungsdauer, Alter, Familienstand, Verlust eventueller betrieblicher Altersversorgung etc. Als Orientierung sollte eine Anfindung nicht weniger als ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr betragen. Wird die Kündigungsfrist des Arbeitgebers nicht eingehalten, und eine Abfindung gezahlt, kommt es zum Ruhen des Arbeitslosengeldes.

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 (§ 34 Abs.1, 2 EStG).

Verhängt die Arbeitsagentur eine Sperrzeit?

Die Arbeitsagentur kann eine Sperrzeit für den Arbeitslosengeldanspruch verhängen.

Ausnahme: Laut Rechtsprechung wird eine Sperrzeit nicht verhängt, wenn der Arbeitgeber Ihnen ansonsten mit Sicherheit fristgemäß betriebs- oder krankheitsbedingt gekündigt hätte.

Zusätzlich können Sie sich bei der Bundesagentur für Arbeit über eventuelle Folgen eines Aufhebungsvertrages erkundigen.

Welche Folgen hat eine Sperrzeit für mich?

- Für die Sperrzeit wird von der Arbeitsagentur **kein Arbeitslosengeld (ALG)** bezahlt.
- Die Sperrzeit wird **von der Maximaldauer des ALG-I-Bezugs** abgezogen. Das heißt, dass die Zeit der Sperre nicht hinten drangehängt wird, sondern verloren ist.
- Über die Sicherstellung des Krankenversicherungsschutzes sollten sich die Versicherten bei Sperrzeit bei ihrer Krankenversicherung informieren.

Kann ich einen Aufhebungsvertrag widerrufen?

Ist ein Aufhebungsvertrag einmal unterschrieben, gibt es kaum Möglichkeiten, dies wieder rückgängig zu machen. Der Arbeitnehmer sollte sich deshalb vor der Unterschrift überlegen, ob der Aufhebungsvertrag für ihn günstig ist. Eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung, gem. § 123 BGB wird nur dann Erfolg haben, wenn der Arbeitgeber z. B. mit einer ansonsten rechtswidrigen fristlosen oder ordentlichen Kündigung gedroht hat. Eine solche Anfechtung muss spätestens binnen eines Jahres nach Abschluss des Aufhebungsvertrages erfolgen.