

Aufhebungsvertrag

Beschäftigungsverhältnisse enden in der Regel durch Kündigung (seitens des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers) oder im gegenseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag).

Das Beschäftigungsverhältnis wird beim Aufhebungsvertrag von beiden Seiten bzw. vom Arbeitnehmer gelöst, denn ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kommt ein Auflösungsvertrag nicht zustande.

Auflösungsverträge haben folgende Auswirkungen:

- Verlust des Arbeitsplatzes
- Verzicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz
- Verlust des besonderen Kündigungsschutzes (z.B. nach dem Mutterschutz oder Schwerbehindertengesetz)
- Sperrzeit beim Bezug des Arbeitslosengelds
- Anrechnung der eventuellen Abfindung auf das Arbeitslosengeld

Sperrzeit:

- Immer, wenn sich der/die Arbeitnehmer/in an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses irgendeiner Weise beteiligt hat, tritt eine Sperrzeit ein. Dies gilt bis auf wenige Ausnahmen. Die Sperrzeit (keine Leistung vom Arbeitsamt) umfasst im Regelfall 12 Wochen

Abfindung:

- Es findet eine direkte Anrechnung der Abfindung unter voller Aufrechterhaltung der Beitragszahlung an Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung statt, soweit sie einen bestimmten Freibetrag überschreitet

Tipp:

- Aufhebungsvertrag nicht sofort unterschreiben – um Bedenkzeit bitten
- Vor Abschluss eines Auflösungsvertrages über die Konsequenzen informieren
- Sprechen Sie mit ihrem Betriebsrat
- Lassen Sie das Angebot durch ihre Gewerkschaft prüfen