

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 17 Auflösungsvertrag

Nach der Kündigung ist der Auflösungsvertrag die häufigste Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Der Auflösungsvertrag ist ein Vertrag, durch den ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Von Praxis und Schrifttum wurde er bislang „Aufhebungsvertrag“ genannt. Seit dem 01.05.2000 ist der Vertragstyp im neu gefassten § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuches jedoch als „Auflösungsvertrag“ kodifiziert. Die Zulässigkeit des Auflösungsvertrages ergibt sich aus dem Grundsatz der Privatautonomie. Er kann als Alternative zur Kündigung vereinbart werden, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießt. Er kann aber auch nach einer ausgesprochenen Kündigung, außergerichtlich oder zur Beendigung eines Arbeitsgerichtsprozesses, geschlossen werden.

Im Verhältnis zu anderen Vorschriften gilt folgendes: Der Auflösungsvertrag wird weder von den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes, des Schwerbehindertenrechts noch von sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften beschränkt. § 9 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes verbietet zwar die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin. § 9 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes verbietet einer Schwangeren jedoch nicht, mit ihrem Arbeitgeber einen Auflösungsvertrag zu schließen. Genauso verhält es sich im Schwerbehindertenrecht: Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer kann einen Auflösungsvertrag abschließen, einer Zustimmung des Integrationsamtes bedarf es dazu nicht. Ebenso kann ein Auflösungsvertrag im Ausbildungsverhältnis geschlossen werden. Ist der Auszubildende minderjährig, bedarf es zur Wirksamkeit seiner vertraglichen Erklärung der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

Nach § 623 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit die Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen. Das Schriftformerfordernis ist damit konstitutiv, ein lediglich mündlich oder per E-Mail geschlossener Auflösungsvertrag ist nichtig. Mit dem Auflösungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis ex nunc (lat. „von nun an“), d.h. mit sofortiger Wirkung oder ex tunc (lat. „von Anfang an“), d.h. mit Rückwirkung beendet werden. Eine rückwirkende Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann vereinbart werden, wenn dieses bereits außer Vollzug gesetzt war. In solchen Fällen darf die Auflösung zum Zeitpunkt der tatsächlichen Einstellung der Tätigkeit erfolgen. Die Frage des richtigen Zeitpunktes kann nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles beantwortet werden. So kann beispielsweise der Arbeitnehmer an einer

schnellen Beendigung interessiert sein, wenn er bereits eine neue Stelle gefunden hat.

Der Auflösungsvertrag ist zu unterscheiden vom Abwicklungsvertrag. Beim Auflösungsvertrag heben Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen auf. Dem Abwicklungsvertrag geht regelmäßig die Kündigung des Arbeitgebers voraus, die das Arbeitsverhältnis einseitig beendet. Das Arbeitsverhältnis wird also durch die Kündigung beendet, im Abwicklungsvertrag werden dann Bestimmungen über noch offene Punkte des Arbeitsverhältnisses geregelt (Abfindung, Urlaubsabgeltung, nachträgliches Wettbewerbsverbot etc.)

Im Auflösungsvertrag kann eine Abfindungszahlung vereinbart werden. Die Abfindung ist eine Geldentschädigung, die der Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält. Ein grundsätzlicher gesetzlicher Anspruch auf Abfindung existiert jedoch nicht. Der Arbeitnehmer hat aber seit dem 01.01.2004 nach § 1a des Kündigungsschutzgesetzes einen Anspruch auf Abfindung, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt und der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage bis zum Anlauf der Frist erhebt. Daneben ist ein Anspruch auf Abfindung gegeben, wenn das Arbeitsgericht nach erfolgreichem Klageverfahren das Arbeitsverhältnis durch Urteil auflöst. Die Höhe einer Abfindungszahlung kann zwischen den Parteien frei verhandelt werden. Die Arbeitsgerichte gehen bei der Ermittlung der Abfindung regelmäßig von der Formel „halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ aus, dies könnte auch bei der einvernehmlichen Abfindungszahlung als Maßstab gelten. Nach § 10 des Kündigungsschutzgesetzes ist höchstens ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen, § 10 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes.

Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer auch im Rahmen eines Auflösungsvertrages auf seine Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit schriftlich hinweisen. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar entschieden, dass das Unterlassen des Hinweises auf die Meldepflichten keinen Schadensersatzanspruch begründet, vgl. BAG Urteil vom 29.09.2005, NZA 2005, S. 1406. Denn die entsprechende Regelung zur Meldepflicht ist kein Schutzgesetz zugunsten des Arbeitnehmers im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB. Trotzdem empfiehlt die Landesapothekerkammer Hessen dem Fürsorgegedanken Rechnung zu tragen und den Arbeitnehmer auf seine Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit hinzuweisen. Dies kann beispielsweise durch folgende Formulierung erfolgen: *„Ich weise vorsorglich darauf hin, dass es zur Vermeidung der Minderung von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld unerlässlich ist, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Die Meldung bei der Agentur für Arbeit hat persönlich zu erfolgen.“*

Ein Auflösungsvertrag führt beim Arbeitnehmer in der Regel zu einer Sperrzeit von zwölf Wochen bei der Zahlung des Arbeitslosengeldes. Nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III tritt die Sperrzeit ein, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt, mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag schließt, an einer Kündigung des Arbeitgebers mitgewirkt hat oder dem Arbeitgeber durch arbeitswidriges Verhalten Anlass für eine Kündigung gegeben hat. Weitere Hinweise zur Sperrzeit sowie

zum Ausschluss der Sperrzeit können der Homepage der Bundesagentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de, Rubrik Bürgerinnen und Bürger, Überschrift Arbeitslosengeld, entnommen werden. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III. Daneben mindert sich auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld um die Tage der Sperrzeit, mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer. Dies bedeutet, dass während der Dauer der Sperrzeit kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die Sperrzeit ist von der sog. Ruhenszeit zu unterscheiden. Der Arbeitnehmer bezieht kein Arbeitslosengeld, wenn er noch Vergütungsansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen kann, beispielsweise noch eine Abfindung oder eine Urlaubsabgeltung erhält. Die Ruhenszeiten werden an die Gesamtbezugsdauer des Arbeitslosengeldes angehängt, die Sperrzeiten verkürzen in der Regel die Bezugsdauer.

Um eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, ging die Beratungspraxis der Anwaltschaft traditionell in Richtung Abwicklungsvertrag. Der Abschluss eines Abwicklungsvertrags kann nicht zum Eintritt einer Sperrzeit führen, da der Arbeitnehmer ja bereits vom Arbeitgeber gekündigt worden ist. Deshalb kann man auch nicht sagen, dass der Arbeitnehmer durch Mitwirkung an einem Abwicklungsvertrag "das Beschäftigungsverhältnis gelöst" und dadurch "die Arbeitslosigkeit herbeigeführt" hat. Das Bundessozialgericht hat jedoch in seinem Urteil vom 18.12.2003, Az.: B 11 AL 35/03 entschieden, dass der Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis durch aktives Zutun im Sinne des Sperrzeitparagraphen "löst", wenn er nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber mit diesem einen Abwicklungsvertrag abschließt. Fazit: Nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes führte der Abwicklungsvertrag nach wie vor zum Eintritt einer Sperrzeit. Diese Rechtsprechung ist zwar verfehlt, muss aber dennoch beachtet werden.

Stand: November 2008