

Prüfschema Auflösungsvertrag

1. Zustandekommen des Auflösungsvertrages

Den Parteien des Arbeitsvertrages steht es frei, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch Vertrag zu beenden (§ 33 I Buchst. b).

Die Möglichkeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht auch für:

- ❖ das Arbeitsverhältnis der nach § 34 II TV-L unkündbaren Mitarbeiter
- ❖ das befristete Arbeitsverhältnis
- ❖ das Arbeitsverhältnis während der Probezeit (§ 2 IV TV-L)

1.1. Der Auflösungsvertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen, d.h. durch Angebot und Annahme der Vertragspartner, zustande (§§116, 145 BGB ff).

1.2. Der Vertrag kommt erst zustande, wenn die beiden einseitigen Willenserklärungen vom jeweils anderen Teil auch angenommen werden. Der Arbeitnehmer darf beim Abschluss eines Auflösungsvertrages vom Arbeitgeber nicht unangemessen unter Zeitdruck gesetzt werden; u. U. muss ihm eine Bedenkzeit in Abwesenheit des Arbeitgebers bzw. ein Rücktrittsrecht oder ein Widerrufsrecht eingeräumt werden (Urt. d. LAG Hamburg v.03.07.1991 - 5 Sa 20/91 - NZA 1992, 309).

2. Form des Auflösungsvertrages

Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB). Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

3. Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Auflösungsvertrag ist der Zeitpunkt zu vereinbaren, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll - mit sofortiger Wirkung oder zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, der im allgemeinen in der Zukunft liegt.

4. Wegfall des Kündigungsschutzes

Im Fall des Auflösungsvertrags nach § 33 I Buchst. b) TV-L endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Die gesetzlichen und tariflichen Kündigungsfristen und Kündigungsschutzvorschriften greifen nicht (Urteil des BAG v.12.5.1995 - 2 AZR 23/54).

5. Nichtigkeit und Anfechtung des Auflösungsvertrags

Für den Auflösungsvertrag gelten die Vorschriften des BGB über Nichtigkeit und Anfechtung in vollem Umfang (§§ 119, 123 ff BGB).

6. Hinweis Meldepflicht bei Arbeitsagentur (§ 37 b SGB III).

Frühzeitige Arbeitssuche

Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

7. Hinweis auf evtl. bestehende Ansprüche ZVK.