

Einvernehmliche Auflösung

Inhalt und Form - Mitwirkung des Betriebsrates - geschützte Personen - Ansprüche

Unter einer einvernehmlichen Auflösung versteht man die mündliche oder schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.

Zum Unterschied von der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerkündigung ist die Einhaltung von Fristen und Terminen bei dieser Beendigungsform nicht erforderlich. Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann frei gewählt werden.

Inhalt und Form

Die einvernehmliche Auflösung unterliegt – mit ganz bestimmten Ausnahmen - keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille beider Vereinbarungspartner, das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung an einem bestimmten Tag beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Tipp!

In der Praxis ist schon aus Beweisgründen die Schriftform dringend zu empfehlen!

Mitwirkung des Betriebsrates

In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat kann der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen. In diesem Fall kann eine einvernehmliche Auflösung erst nach zwei Arbeitstagen gültig vereinbart werden.

Vorsicht!

Für die Zeitspanne von zwei Arbeitstagen zählt der Tag, an dem die Beratung verlangt wird, nicht mit. Die Frist endet daher um 24 Uhr des zweiten Tages.

Eine innerhalb der 2-Tagesfrist vereinbarte einvernehmliche Auflösung ist rechtsunwirksam. Die Ungültigkeit muss vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb einer Woche und bei Gericht innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf der 2-Tagesfrist geltend gemacht werden.

Geschützte Personen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit

- werdenden Müttern sowie
- ArbeitnehmerInnen in Mütter- und Väterkarenz

muss schriftlich erfolgen. Sind Arbeitnehmer aus diesem Personenkreis minderjährig, ist eine einvernehmliche Auflösung nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienern muss ebenfalls schriftlich erfolgen und ist nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde.

Vorsicht!

Dies gilt auch für volljährige Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienere!

Lehrlinge

Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

Erforderlich ist außerdem

- eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz und
- bei minderjährigen Lehrlingen zusätzlich die Zustimmung beider Elternteile (oder des gesetzlichen Vertreters).

Vorsicht!

Einvernehmliche Auflösungen, bei denen diese Formvorschriften nicht eingehalten werden, sind rechtsunwirksam!

Tipp!

Der Arbeitgeber sollte in all jenen Fällen, in denen die einvernehmliche Auflösung nur nach vorheriger Rechtsbelehrung über den Kündigungsschutz zulässig ist, die entsprechende Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer zum Personalakt legen und gut aufheben.

Begünstigte Behinderte und Betriebsratsmitglieder

Sowohl mit begünstigten behinderten Arbeitnehmern als auch mit Betriebsratsmitgliedern kann eine einvernehmliche Auflösung jederzeit gültig vereinbart werden. Da beide Personengruppen ausreichend arbeitsrechtlich geschützt sind, ist die einvernehmliche Auflösung an keine weiteren Voraussetzungen, wie etwa Formvorschriften, gebunden.

Tipp!

Aus Beweisgründen ist auch in diesen Fällen unbedingt Schriftlichkeit zu empfehlen!

Ansprüche

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- Gehalt (Lohn) bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- anteilige Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Urlaubersatzleistung,
- Abfertigung (alt).

Stand: 01.01.2021