

## **Aufhebungsvertrag nach Elternzeit**

Häufig wird von Arbeitnehmern an den Arbeitgeber der Wunsch herangetragen, mit Ablauf der Elternzeit nicht mehr weiter zu arbeiten, sondern vom Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung zu erhalten, damit im Anschluss an die Elternzeit Arbeitslosengeld ohne Sperre gezahlt wird.

Der Arbeitnehmer kann gemäß § 19 BerG mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Erziehungsurlaubs das Arbeitsverhältnis oder ggf. mit einer vertraglichen kürzeren Frist auf das Ende des Erziehungsurlaubs kündigen.

Für den Arbeitgeber ist es während der Elternzeit nicht möglich, eine Kündigung auszusprechen, demzufolge ist frühestens mit Ablauf der Elternzeit eine Kündigung möglich. So wird die Kündigung erst mit den entsprechenden vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten nach Ablauf der Elternzeit wirksam.

Die Arbeitnehmerin müsste also vom Ende der Elternzeit bis zum Tag des Ausscheidens aufgrund der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers die Arbeitsleistung erbringen, die sie nach Vertrag vor Beginn der Elternzeit dem Arbeitgeber geschuldet hat. In der Regel ist dies eine Vollzeittätigkeit.

Wenn weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber eine Wiederaufnahme der Beschäftigung wünschen, gibt es nur die Möglichkeit der rechtzeitigen Kündigung durch den Arbeitnehmer während der Elternzeit oder einen Aufhebungsvertrag.

Beide Vorgehensweisen werden in aller Regel zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes führen.

Um das Problem zu lösen, bietet es sich an, der Arbeitnehmerin einen Aufhebungsvertrag anzubieten. Der Aufhebungsvertrag sollte eine Abfindungsregelung erhalten, die zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr entspricht.

Bei strenger Auslegung der Norm wird trotz dessen eine Sperre des Arbeitslosengeldes durch die Agentur für Arbeit verhängt werden. Dagegen ist allerdings zu sehen, dass der Arbeitnehmerin die Abfindung sozialversicherungsfrei zufließt, wenn der Arbeitgeber keine Sozialbeiträge abzuführen hat und weder Kündigungsschutzprozesse noch sonstige Auseinandersetzungen zu führen sind.

Unter Abwägung aller Vor- und Nachteile scheint dieser Weg sinnvoll und der beide Seiten zufriedenstellende. Im Einzelfall müssen die Chancen und Risiken des finanziellen Aufwandes berechnet werden, um eine Entscheidung treffen zu können. Hier können Beispielfälle nicht herangezogen werden, da jedes einzelne Arbeitsverhältnis individuell betrachtet werden muss.

Bitte sprechen Sie uns deshalb rechtzeitig fünf Monate vor Ablauf der Elternzeit an, damit wir die entsprechenden Berechnungen erstellen können, falls es zu der o. g. Konstellation kommen sollte.

Die teuerste Variante ist die Kündigung durch den Arbeitgeber, die Freistellung von der Arbeit bis zur Wirksamkeit der Kündigung und die Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Bei einem Bruttogehalt vor Beginn der Elternzeit von 1.600,00 € und einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren kann die Spanne zwischen 4.800 und 15.000 € liegen.

Es wäre deshalb immer erstrebenswert, mit der Arbeitnehmerin eine Abfindungsvereinbarung mit Ende der Elternzeit zu treffen und dieses Angebot möglichst schmackhaft zu machen.