



Aufhebungsvertrag und Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

Frage: Ich möchte mich von einem Mitarbeiter trennen und einen Aufhebungsvertrag mit ihm abschließen. Er soll eine Abfindung erhalten. Der Mitarbeiter hat Bedenken, dass er durch den Aufhebungsvertrag und die Abfindung eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld bekommt. Ist das richtig?

Andreas Becker: Der Arbeitnehmer erhält eine Sperrzeit, wenn er das Arbeitsverhältnis gelöst hat oder durch ein vertragswidriges Verhalten einen Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Zusätzlich muss die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt werden, ohne dass ein wichtiger Grund besteht. Ein klassischer Fall hierfür ist die Eigenkündigung oder eine verhaltensbedingte Kündigung.

Frage: Führt dann eine betriebsbedingte Kündigung auch zu einer Sperre des Bezuges des Arbeitslosengeldes?

Andreas Becker: Eine betriebsbedingte Kündigung führt nicht zu einer Sperre. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist grundsätzlich dazu geeignet, eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld auszulösen. Bei einer richtigen Gestaltung bzw. Anwendung führt der Aufhebungsvertrag jedoch zu keiner Sperre.

Frage: Und was ist mit der Abfindung? Löst diese eine Sperre beim Bezug des Arbeitslosengeldes aus?

Andreas Becker: Das Bundessozialgericht hat das Interesse eines Arbeitnehmers an einer Abfindung im Rahmen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses als schützenswert angesehen. Somit wird eine Sperre wegen der Zahlung einer Abfindung nicht unmittelbar ausgelöst.

Es muss also ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn:

- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte bzw. eine betriebsbedingte Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist und
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre (d.h. eine Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt wirksam geworden wäre, zu dem das Beschäftigungsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag endet) und
- eine Abfindung in Höhe von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Sofern die oben genannten Voraussetzungen eingehalten werden, führt die Bundesanstalt für Arbeit keine Prüfung der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung durch.

Frage: Beim Aufhebungsvertrag muss also die Kündigungsfrist eingehalten werden?

Andreas Becker: Richtig, auch im Aufhebungsvertrag muss die Kündigungsfrist eingehalten werden. Der Aufhebungsvertrag muss das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der ordentlichen Kündigungsfrist beenden.

Frage: Damit ist doch der Vorteil eines Aufhebungsvertrages, die sofortige Lösung vom Arbeitnehmer, nicht mehr gegeben?

Andreas Becker: Das Interesse eines Betriebes sich schnell vom Arbeitnehmer zu lösen widerspricht hier dem Interesse der Bundesagentur für Arbeit, die lediglich Zahlungen an die Arbeitslosen leistet, wenn die Kündigungsfrist eingehalten worden ist. Eine sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Abfindungsvertrages würde dazu führen, dass die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird und auf Kosten der Sozialsysteme eine Freistellung erfolgen würde. Dies wird nicht zugelassen.

Das Muster eines Aufhebungsvertrages mit einer Erläuterung finden Sie unter www.kb-recht.de/Arbeitsrecht/Kündigung



RA Andreas Becker,
Hannover
www.kb-recht.de