

Loschelder Praxistipp

Verhandlung von Aufhebungsverträgen und Sperrzeit beim ALG-1

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer feststellen, dass sie nicht zusammenpassen, liegt es nahe, einen Aufhebungsvertrag zu verhandeln. Üblicherweise bietet der Arbeitgeber eine Abfindung an, damit der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag unterschreibt und geht. Dabei stellt sich fast immer das gleiche Problem: Unterschreibt der Arbeitnehmer einen solchen Aufhebungsvertrag, erhält er eine 12-wöchige Sperrzeit auf seinen ALG-1-Anspruch (§ 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Daran können Aufhebungsvertragsverhandlungen scheitern. Allerdings gibt es „Tricks“, um die Sperrzeit zu vermeiden.

Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages auflösen, erhalten regelmäßig eine Sperrzeit auf ihren ALG-I-Anspruch im Umfang von zwölf Wochen (§ 159 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 SGB III). Beantragt der ausscheidende Arbeitnehmer ALG-I, fordert die Agentur für Arbeit routinemäßig dazu auf, den Grund der Beendigung zu benennen und den Aufhebungsvertrag vorzulegen. Legt der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag dann vor, wird i.d.R. erst nach einer Sperrzeit von zwölf Wochen Arbeitslosengeld gewährt. Hinzu kommt, dass die Gesamtdauer des ALG-I-Bezuges insgesamt um ein Viertel gekürzt wird (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Deshalb beginnt der Zeitpunkt früher, ab dem der Arbeitnehmer kein ALG-I mehr erhält, sondern nur noch Hartz-IV.

Diese Regelung macht die Verhandlung von Aufhebungsverträgen leider weitaus komplizierter, als dies eigentlich sein müsste.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben verschiedene Möglichkeiten, mit dieser Problematik umzugehen:

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass ihm bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages eine Sperrzeit droht. Unterschreibt der Arbeitnehmer, ohne sich zu informieren, ist er selbst schuld. Allerdings darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht aktiv

darüber täuschen, dass diese Sanktion in Aussicht steht, indem er die Rechtslage falsch darstellt. Im Fall einer solchen Täuschung wäre ein geschlossener Aufhebungsvertrag ein Jahr lang anfechtbar (§§ 123, 124 BGB).

2. Weiß der Arbeitnehmer, dass er bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit der Verhängung einer Sperrzeit zu rechnen hat, wird er i.d.R. eine deutlich höhere Abfindung fordern, um u.a. zu kompensieren, dass er 12 Wochen kein Arbeitslosengeld erhält.
3. Viele Arbeitnehmer wollen bei Aufhebungsverträgen allerdings gar keine besonders hohe Abfindung. Ihnen ist es lieber, dass der Arbeitgeber den Stichtag, zu dem ihr Arbeitsverhältnis beendet werden soll, möglichst weit in die Zukunft hineinverlagert und sie in der Zwischenzeit von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Dies gibt ihnen nämlich die Möglichkeit, sich in dieser Zeit aus einem laufenden Anstellungsverhältnis, d.h. mit einem lückenfreien Lebenslauf für einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben.

Mit Blick auf die Sperrzeit hat diese Lösung einen ganz entscheidenden Vorteil: Solche Zeiten der unwiderruflichen Freistellung vor endgültiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden auf die Sperrzeit angerechnet (BSG, Urteil vom 25. April 2002 – B 11 AL 65/01 R). Ist der Arbeitnehmer also wenigstens 12 Wochen freigestellt, kann er im Anschluss „fließend“ in den ALG-I-Bezug „hineingleiten“.

Allerdings wird auch in diesen Fällen die Bezugsdauer des ALG-I-Anspruchs um ein Viertel verkürzt. Dies ist vielen Arbeitnehmern allerdings egal, da sie dies entweder nicht wissen oder mit keiner längeren Arbeitslosigkeit rechnen.

4. Keine Sperrzeit wird verhängt, wenn der Arbeitnehmer lediglich eine betriebsbedingte (keine verhaltensbedingte!) Kündigung hinnimmt. Viele Arbeitnehmer wären dazu natürlich nicht bereit, solange sie keine Abfindung erhalten. Um beides zu verbinden, gibt es einen Trick: Nach § 1a KSchG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in seinem Kündigungsschreiben eine Abfindung zusagen, wenn die Kündigung (angeblich) aus betriebsbedingten Gründen erfolgt und der Arbeitnehmer (innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Wochen) keine Kündigungsschutzklage erhebt.

Bleibt der Arbeitnehmer dann untätig, kann er die Abfindung einstreichen, ohne die Verhängung einer Sperrzeit fürchten zu müssen.

5. In der Praxis ist es außerdem verbreitet, dass Gerichtsverhandlungen künstlich inszeniert werden, um die Sperrzeit zu vermeiden. Dies wird typischerweise von Arbeitnehmeranwälten gefordert und ist eher nichts, was der Arbeitgeber von sich aus vorschlägt: In diesen Fällen kündigt der Arbeitgeber zunächst. Anschließend erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Der Kündigungsrechtsstreit wird aber nicht aktiv geführt. Stattdessen wird das Arbeitsgericht im schriftlichen Verfahren gebeten, einen abgestimmten Vergleich gerichtlich festzustellen (§ 278 Abs. 6 ZPO). Legt der Arbeitnehmer der Arbeitsagentur diesen gerichtlichen Vergleich vor, sieht es so aus, als habe er vor Gericht „um sein Arbeitsverhältnis gekämpft“ und es wird keine Sperrzeit verhängt.

Welche dieser unterschiedlichen Lösungen sich anbietet, ist immer eine Frage des Einzelfalls. Wir beraten Sie gerne.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de