

Aufhebungsvertrag und Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

Der Abschluss eines **Aufhebungsvertrages**, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, birgt unter bestimmten Voraussetzungen das Risiko einer Sperrzeit beim **Arbeitslosengeld I-Anspruch**.

Der Anspruch ruht für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein solches versicherungswidriges Verhalten liegt dann vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Diese Sperrzeit kann sowohl bei einem **Aufhebungsvertrag**, als auch bei einem **Abwicklungsvertrag** eintreten.

Eine **Sperrzeit soll aber nur eintreten, wenn** dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft **ein anderes Verhalten** als den Abschluss des Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrages **zugemutet werden kann**.

Nach der Rechtsprechung und der für die Arbeitsagenturen maßgeblichen Dienstanweisungen gilt folgendes zur Verhängung von **Sperrzeiten** im Zusammenhang mit **Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen**:

1. Abfindungen bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr

Die Kündigung nach § 1a KSchG oder ein Aufhebungsvertrag mit der Abfindungshöhe von bis zu 0,5 Monatsgehältern pro Jahr Beschäftigung lösen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Aufhebung oder Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage keine Sperrzeit aus. Ein **wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages** liegt dann vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung z demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre,
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war und

- eine Abfindung von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird,

Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig wäre. Weitere Prüfungen der Rechtmäßigkeit der Kündigung bzw. der hypothetischen Kündigung werden bei dieser Abfindungshöhe von den Arbeitsagenturen nicht angestellt.

2. Abfindungen unter 0,25 und über 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr

Liegen Abfindungen unter 0,25 und über 0,5 Monatsentgelten, dann liegt ein wichtiger Grund für die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die

- die oben unter Ziffer 1 genannten Voraussetzungen vorliegen;
- der Arbeitnehmer zudem sonstige Gründe darlegen kann, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Abfindungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte;
- und die drohende Kündigung rechtmäßig wäre.
- Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung wird durch Fragen der Arbeitsagenturen zu den betrieblichen Erfordernissen, zur maßgebenden Kündigungsfrist und der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG geprüft. Die Bewertung sozialer Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl wird nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft.

3. Abwicklungsverträge

Abwicklungsverträge werden von den Arbeitsagenturen im Rahmen der Sperrzeitprüfung wie Aufhebungsverträge bewertet.

4. Arbeitsgerichtlicher Vergleich

Nach der **Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit** löst ein arbeitsgerichtlicher Vergleich eine Sperrzeit nicht aus. Das gilt insbesondere dann, **wenn**

- die Beteiligten **im Rahmen des eingeleiteten Arbeitsgerichtsverfahrens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich außer Streit stellen** und
- **keine Anhaltspunkte** dafür vorliegen, **das** mit dem abgeschlossenen Vergleich zu Lasten der Versichertengemeinschaft **manipuliert werden soll**.

Wenn die **Sach- und Rechtslage bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** von vornherein **nicht eindeutig vom Arbeitnehmer beurteilt** werden kann und der Vorschlag, das arbeitsgerichtliche Verfahren durch einen **Vergleich** zu beenden, **nicht unangemessen** ist, kann sich der Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen, der eine Sperrzeit ausschließt.

Danach kann also auch eine über 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr liegende Abfindung ohne die Gefahr einer Sperrzeit vereinbart werden, wenn im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Rechtswidrigkeit einer ansonsten ausgesprochenen Kündigung nicht klar ist, bzw. Indizien für eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung fehlen.

Tipp:

Um sperrzeitenrechtliche Probleme zu vermeiden ist zwar die Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens nicht zwingend. Es empfiehlt sich jedoch insbesondere dann, wenn die Abfindungshöhe oberhalb von 0,5 Bruttomonatsgehältern liegen soll du ein Anschlussarbeitsverhältnis nicht in Sicht ist.

5. Vermeidung der Kürzung des Arbeitslosengeldes I

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht neben der Gefahr des Eintritts einer 12-wöchigen Sperrzeit auch die der **Kürzung des Leistungsanspruches um ein Viertel**.

Zur Vermeidung dieser Anspruchskürzung kann der Arbeitnehmer **nach** dem gestellten Antrag auf Arbeitslosengeld I und **vor** der Entscheidung der Agentur für Arbeit über diesen Antrag gemäß § 118 Abs. 2 SGB III beantragen, dass der Anspruch zu einem späteren Zeitpunkt entstehen soll. Verschiebt der Arbeitnehmer seinen Anspruch um mindestens ein Jahr, entfällt die Kürzung des Arbeitslosengeldes. Allerdings muss der Arbeitslose in der Zeit ohne Arbeitslosengeldbezug für seine soziale Absicherung selbst sorgen. Er kann sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder privat krankenversichern.

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind die Rechtsanwälte Achim Voigt und Manfred Hacker.