

2. Aufhebungsverträge und Abfindungen

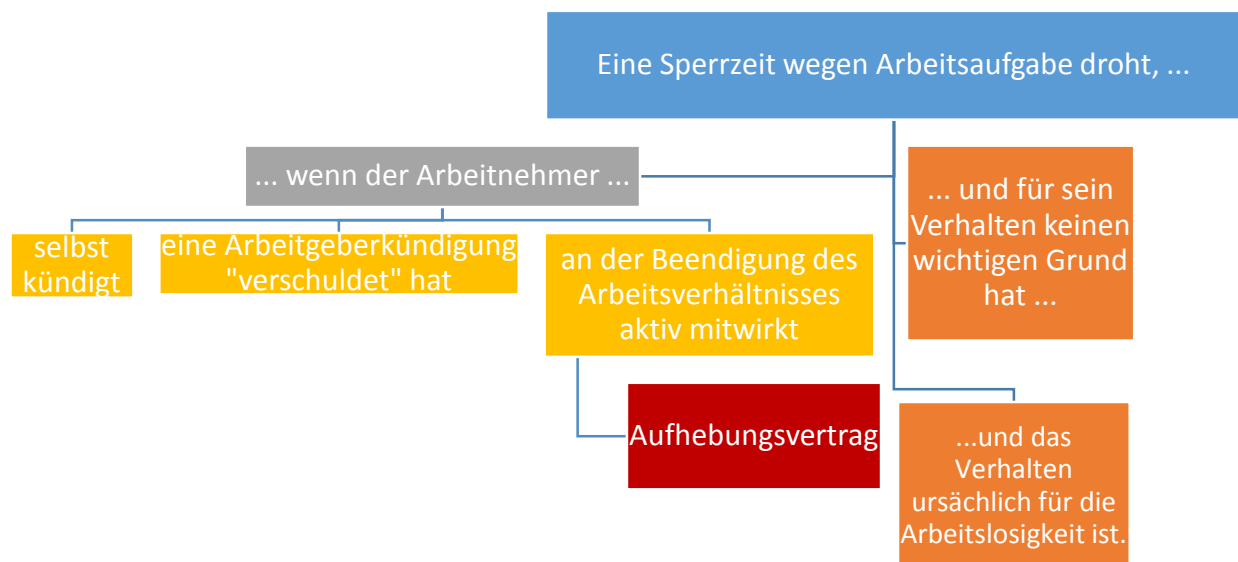
2.2 Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe?

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt ein, wenn ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder durch vertragswidriges Verhalten einen Anlass für eine Arbeitgeber-Kündigung gegeben hat und die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat (§ 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

Eine Sperrzeit ist aber nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer für sein Verhalten keinen wichtigen Grund hatte und sein „Fehlverhalten“ auch tatsächlich die Ursache dafür ist, dass er arbeitslos wird.

Beispiele für wichtige Gründe, die eine Sperrzeit ausschließen sind beispielsweise:

- Gesundheitliche Einschränkungen führen dazu, dass eine Tätigkeit nicht mehr ausgeführt werden kann und es gibt keinen passenden Ersatzarbeitsplatz im Betrieb.
- Der Arbeitnehmer will an den Arbeitsort des Ehepartners oder Lebenspartners ziehen.
- Mobbing im Betrieb



Die Sperrzeit tritt aber auch schon dann ein, wenn der Arbeitnehmer an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktiv mitgewirkt hat. Somit droht bei einem Aufhebungsvertrag im Prinzip immer eine Sperrzeit – sofern nicht bestimmte, besondere Ausnahme-Bedingungen erfüllt werden (siehe Seite X). Denn der Aufhebungsvertrag kommt ohne die Unterschrift des Arbeitnehmers nicht zustande, was ein aktives Mitwirken darstellt.

Bei einer Sperrzeit wird für eine bestimmte Zeit gar kein Alg ausgezahlt – das Alg wird gesperrt. Die Dauer der Sperre richtet sich nach dem Sperrzeitanlass und beträgt bei einer Arbeitsaufgabe in der Regel 12 Wochen (§ 159 Abs. 3 SGB III). Die Sperrzeit beginnt am Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses und läuft kalendermäßig ab (§ 152 Abs. 2 SGB III). Das heißt, die Arbeitsagentur zahlt zu Beginn der Arbeitslosigkeit 12 Wochen lang keine Leistung aus.

Sperrzeit verkürzt die Alg-Bezugsdauer

Generell gilt bei Sperrzeiten: Die Tage, an denen kein Alg ausgezahlt wird, werden nicht „hinten“ an die Bezugsdauer angehängt. Eine Sperrzeit verschiebt somit nicht die maximale Bezugsdauer in die Zukunft. Vielmehr sind die Tage einer Sperrzeit für die Leistungsauszahlung unwiederbringlich verloren. Die maximale Bezugsdauer verkürzt sich um die Sperrzeit (§ 148 SGB III).

Bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe von 12 Wochen gilt jedoch eine nachteilige Sonderregelung: Die maximale Alg-Bezugszeit wird um ein Viertel gekürzt (§ 148 Abs. 1 Nr. 4)! Diese Kürzung ist kaum bekannt und kann große Nachteile für Ältere bringen, die Alg auch länger als ein Jahr beziehen können (siehe Seite X)

Ein 55-Jähriger kann 18 Monate (= 540 Tage) Alg beziehen. Eine 12-wöchige Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verkürzt diese maximale Bezugsdauer nicht um 12 Wochen (= 84 Tage) sondern – wegen der gesetzlich vorgegebenen Kürzung um ein Viertel – um 135 Tage (= $\frac{1}{4}$ von 540). Bei 58-Jährigen, die 24 Monate Alg beziehen können, beträgt die Kürzung sogar sechs Monate bzw. 180 Tage.

Einige ältere Arbeitnehmer kalkulieren die maximale Alg-Bezugsdauer für ihre Lebensplanung fest ein, als Brücke in die (vorzeitige) Altersrente. Im Falle einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe steht die maximale Bezugsdauer aber gar nicht mehr zur Verfügung.

Die drohende Verkürzung der Bezugsdauer macht deutlich, wie wichtig es ist, eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zu vermeiden.

Krankenversicherungsschutz

Wer Arbeitslosengeld bezieht, ist über die Arbeitsagentur krankenversichert. Der Krankenversicherungsschutz ist für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung auch während der Sperrzeit gesichert, obwohl keine Leistungen bezogen werden: Im ersten Monat der Sperrzeit wirkt der Krankenversicherungsschutz aus dem Beschäftigungsverhältnis noch weiter (§ 19 Abs. 2 SGB V). Dies gilt jedoch nur für Pflichtversicherte.

Ab dem zweiten Monat der Sperrzeit ist im Krankenversicherungsrecht geregelt, dass ein Leistungsbezug fingiert wird (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V); es wird also so getan, als ob der Arbeitslose Arbeitslosengeld beziehen würde. Der Krankenversicherungsschutz ist so gewährleistet. Dies gilt aber nur für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung, nicht für Personen, die sich von der Pflichtversicherung haben befreien lassen oder versicherungsfrei sind.

Sperrzeiten vermeiden!

Es gibt zwei alternative Möglichkeiten, bei denen eine Abfindung bezogen werden kann und keine Sperrzeit verhängt wird:

1. Als Alternative zum Aufhebungsvertrag:
Arbeitgeberkündigung mit Abfindungsangebot

Eine Alternative zu einem Aufhebungsvertrag kann eine Arbeitgeber-Kündigung mit Abfindungsangebot sein. In diesem Fall tritt keine Sperrzeit ein, obwohl eine (kleine) Abfindung gezahlt wird. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein: Der Arbeitgeber kündigt wegen „dringender betrieblicher Erfordernisse“ unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Dabei stellt er eine Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten pro Jahr der Betriebszugehörigkeit in Aussicht für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Frist für eine Kündigungsschutzklage verstreichen lässt – also auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet.

Es tritt keine Sperrzeit ein, da der Arbeitnehmer nicht aktiv an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mitwirkt sondern die Kündigung nur hinnimmt. Allerdings darf die Kündigung nicht „offensichtlich rechtswidrig“ sein. Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung wird als Anhaltspunkt dafür gewertet, dass doch eine Absprache – also ein aktives Mitwirken – erfolgte. Da der Arbeitnehmer aber nicht beurteilen kann, ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist, ist eine Kündigung in der Regel nur dann offensichtlich rechtswidrig, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird.

2. Der Aufhebungsvertrag erfüllt die Bedingungen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht (BSG) hat die Rechte von Arbeitslos-Werdenden gestärkt. Laut BSG ist ausnahmsweise trotz aktivem Mitwirken an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Sperrzeit nach einem Aufhebungsvertrag nicht zulässig, wenn der Aufhebungsvertrag der oben beschriebenen Arbeitgeberkündigung nachgebildet ist. Folgende Bedingungen müssen dabei erfüllt sein:

1. Der Aufhebungsvertrag vermeidet eine betriebsbedingte Kündigung, die ansonsten ausgesprochen worden wäre.
2. Bei der angedrohten Kündigung wäre die für den Arbeitgeber maßgebende Kündigungsfrist eingehalten worden.
3. Mit dem Aufhebungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis zum selben Zeitpunkt oder später beendet, zu dem es auch bei der vermiedenen Arbeitgeberkündigung geendet hätte (d.h., die Kündigungsfrist darf durch den Aufhebungsvertrag nicht unterlaufen werden).

4. Die Höhe der Abfindung liegt zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.

Sind die vier Bedingungen erfüllt, dann sind Arbeitslos-Werdende auf der sicheren Seite. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Eine Sperrzeit ist auch dann nicht zulässig, wenn die 4. Bedingung nicht erfüllt wird, also die Abfindung die 0,5 Monatsgehälter übersteigt, dafür aber eine der beiden nachfolgenden Bedingungen erfüllt ist:

5. Der Arbeitslos-Werdende hat mit dem Aufhebungsvertrag „objektive Nachteile für sein berufliches Weiterkommen“ vermieden, die bei einer Arbeitgeberkündigung eingetreten wären. Oder:
6. Die mit dem Aufhebungsvertrag vermiedene Arbeitgeberkündigung hätte sonstige objektive Nachteile wie den Verlust von Vergünstigungen bedeutet. Ein solcher Nachteil ist beispielsweise gegeben, wenn die Abfindung aus dem Aufhebungsvertrag mindestens 10 Prozent höher ist als die Abfindung bei der vermiedenen Arbeitgeberkündigung gewesen wäre.

Diese beiden Bedingungen sind aber wenig belastbar und verlässlich. Denn es kann durchaus strittig sein, was als objektiver Nachteil fürs berufliche Fortkommen anzuerkennen ist. Und: Immer dann, wenn die Abfindungshöhe außerhalb des Korridors von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern liegt, prüft die Arbeitsagentur, ob die vermiedene Kündigung rechtmäßig gewesen wäre. Diese Prüfung umfasst auch die Sozialauswahl und das Ergebnis dieser Prüfung kann nicht immer mit Sicherheit vorausgesagt werden.

Mit anderen Worten: Liegt die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindungshöhe nicht zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern je Jahr des Beschäftigungsverhältnisses, dann droht eine Sperrzeit immer dann, wenn nicht zweifelsfrei feststeht, dass die vermiedene Arbeitgeberkündigung auch rechtmäßig gewesen wäre.

Aufgrund dieser Unsicherheit ist es empfehlenswert, darauf zu achten, dass die Bedingungen der Nummern 1. bis 4. eingehalten werden.

Auch gut zu wissen: Die Zustimmung zu einem arbeitsgerichtlichen Vergleich in einem Kündigungsschutzverfahren führt nicht zu einer Sperrzeit!

Rechtsgrundlage

Die Einzelheiten zu einer Sperrzeit nach einem Aufhebungsvertrag sind nicht im Gesetz (SGB III) geregelt. Sie sind vielmehr Ergebnis der Rechtsprechung, also der Auslegung des entsprechenden Sperrzeiten-Paragrafen (§ 159 SGB III) durch die Sozialgerichte. Diese Vorgaben der Rechtsprechung haben Eingang gefunden in die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung des § 159 SGB III und können dort nachgelesen werden. Siehe Materialhinweise auf Seite X.

Fazit: Kann der Arbeitnehmer für die Arbeitsaufgabe keinen wichtigen Grund geltend machen, dann besteht bei einem Aufhebungsvertrag immer die Gefahr einer Sperrzeit, wenn die Kündigungsfrist unterlaufen wird und/oder die Abfindungshöhe 0,5 Monatsverdienste je Jahr der Beschäftigungsdauer übersteigt. Diese Nachteile sind bei der Bewertung eines Aufhebungsvertrags zu bedenken.

**Checkliste für einen Aufhebungsvertrag ohne Sperrzeitrisiko
(„sichere Variante“):**

Bedingungen	Bedingung erfüllt? ✓
Aufhebungsvertrag vermeidet eine Arbeitgeberkündigung	
Die drohende Arbeitgeberkündigung wäre aus betrieblichen Gründen erfolgt	
Bei der drohenden Arbeitgeberkündigung wäre die Kündigungsfrist eingehalten worden	
Der Aufhebungsvertrag unterschreitet diese Kündigungsfrist nicht	
Die Höhe der Abfindung liegt zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern je Beschäftigungsjahr	
Alle Bedingungen erfüllt (= keine Sperrzeit)	

Beschäftigungsende mit Abfindung

