

Aufhebungsvertrag und Arbeitslosengeld I

BEENDIGUNG *Zahlreiche Arbeitsverhältnisse werden nicht durch Kündigung, sondern durch Aufhebungsvertrag beendet. Anders als bei der Kündigung hat der Betriebsrat hier kein Vetorecht. Für Beschäftigte macht es dennoch Sinn, den Betriebsrat einzuschalten.*

VON OLIVER HAAG UND JANNIK KNOPF

DARUM GEHT ES

1. Beim Aufhebungsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt.
2. Für Beschäftigte kann sich der Aufhebungsvertrag negativ auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld I auswirken.
3. Betriebsratsmitglieder können Beschäftigte über Nachteile der Abfindung aufklären.

Der Aufhebungsvertrag als Instrument der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses spielt in der betrieblichen Praxis eine bedeutende Rolle. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren damit einvernehmlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Sie erreichen durch ihn Rechtssicherheit, da eine Kündigungsschutzklage mangels Kündigung vermieden wird. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auf die Gestaltung des Aufhebungsvertrages (z. B. hinsichtlich Abfindung, Arbeitszeugnis) Einfluss nehmen. Zudem trennen sich die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich und vermeiden eine streitige Auseinandersetzung. Der Aufhebungsvertrag unterliegt zwingend der Schriftform nach § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und bedarf der beiderseitigen Unterzeichnung.¹

Auswirkungen auf den Bezug von ALG I

Für Beschäftigte kann sich der Aufhebungsvertrag negativ auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I) auswirken. Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mangels nahtloser Anschlussbeschäftigung einen Antrag auf ALG I-Leistungen stellen, riskiert sie oder er die Verhängung einer Sperrzeit.

Anspruch auf ALG I

Anspruch auf ALG I steht nach § 136 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III jedem arbeitslosen Arbeitnehmer oder jedem Arbeitnehmer, der

eine berufliche Weiterbildung anstrebt, zu. Die Höhe des Anspruchs ist einzelfallabhängig und beläuft sich nach § 149 Nr. 2 SGB III auf 60% des zuvor erhaltenen jährlichen Nettoarbeitsentgelts.² Die Dauer des Leistungsanspruchs ist in § 147 SGB III geregelt und ist abhängig von Versicherungsdauer und Lebensalter. Hinsichtlich Höhe und Dauer des Anspruchs bestehen Spezialregelungen für Arbeitslose mit Kindern oder Kindesunterhaltspflicht, §§ 149 Nr. 1, 149 f. SGB III. Die Zahlung von ALG I erfolgt nur auf Antrag gemäß § 323 Abs. 1 Satz 1 SGB III. Dieser wird fingiert, sobald die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich nach § 141 SGB III persönlich arbeitslos meldet und nichts anderes erklärt.³ Nach § 324 Abs. 2 SGB III kann ALG I auch nach Beginn der Arbeitslosigkeit beantragt werden, jedoch erfolgt die Leistung nicht rückwirkend.⁴

Auswirkungen des Aufhebungsvertrags auf den ALG I-Anspruch

Nach der gesetzlichen Vorschrift des § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ruht der Anspruch auf ALG I für die Dauer einer Sperrzeit, wenn »die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat«. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages stellt nach der internen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) stets einen solchen Auflösungsachverhalt dar.⁵ Auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne Aussicht auf Anschlussbeschäftigung stets als zumindest grob fahrlässiges Herbeiführen der Arbeitslosigkeit einzuordnen.⁶ Folglich

1 Haag, Arbeitsrecht für Dummies, 4. Auflage 2019, S. 195f.

2 Brand, Kommentar zum Sozialgesetzbuch–Arbeitsförderung-SGB III, § 149 Rn. 2.

3 Kallert, Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann (2021): Kommentar zum Sozialrecht § 136, Rn. 16.

4 Kallert, Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann aaO.

5 Bundesagentur für Arbeit-Fachliche Weisung zu § 159 SGB III, Ziff. 159.1.1.1.(3).

6 BSG 2.5.2012 – B 11 AL 6/11 R.

kann durch den Aufhebungsvertrag der Anspruch auf ALG I für unbestimmte Zeit ruhen und/oder die Gesamtanspruchszeit durch eine Sperrzeit verkürzt werden.

Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

Wird mittels Aufhebungsvertrag eine Entlassungsentschädigung vereinbart und durch eine frühzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses die einschlägige ordentliche Kündigungsfrist unterlaufen, so ruht der Anspruch auf ALG I, § 158 SGB III. Als Entlassungsentschädigungen sind alle Leistungen zu definieren, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält.⁷ Der Anspruch ruht bis zum Ende der eigentlich einzuhaltenden Kündigungsfrist. Maßgeblich für den Ruhezeitraum sind ferner das Alter der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Höhe der Entschädigung.⁸

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags in Verbindung mit einer Entlassungsentschädigung ist maßgeblich, dass die Frist zur ordentlichen Kündigung eingehalten wird, damit der Anspruch auf ALG I nicht ruht.

Ruhen bei Sperrzeit

Da der Abschluss eines Aufhebungsvertrages als zumindest grob fahrlässiges Herbeiführen der Arbeitslosigkeit gilt, wird grundsätzlich eine Sperrzeit beim Bezug von ALG I ausgelöst. Deren Dauer ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Im Regelfall beträgt sie zwölf Wochen, kann jedoch im Einzelfall verkürzt werden, § 159 Abs. 3 SGB III.

ALG I – Anspruch trotz Aufhebungsvertrag

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn für den Abschluss des Aufhebungsvertrags seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein wichtiger Grund vorliegt, § 159 SGB III. Ziel der Sperrzeitregelung ist es, die Versicherten-gemeinschaft vor Risikofällen zu schützen, die die oder der Versicherte selbst herbeigeführt hat.⁹ Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzel-

falls und in Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten nicht hätte zugemutet werden können.¹⁰ Dabei werden nur wichtige Gründe erfasst, die der beruflichen oder persönlichen Sphäre zugeordnet werden, nicht solche rein wirtschaftlicher Art.¹¹

GUT ZU WISSEN 1

Da es sich beim Aufhebungsvertrag um einen individuellen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer handelt, muss der Betriebsrat nicht angehört werden und kann auch nicht sein Beteiligungsrecht nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nutzen.

Kündigung als wichtiger Grund

Wurde durch den Arbeitgeber eine Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt, so stellt dies in der Regel einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags dar.¹² Dies gilt aber nicht für die verhaltensbedingte Kündigung, da bei dieser der Kündigungsgrund von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer selbst gesetzt wurde und von dessen selbstverschuldetem Verlust des Arbeitsplatzes ausgehen ist.

Die in Aussicht gestellte personenbedingte Kündigung ohne Entlassungsentschädigung sowie die drohende betriebsbedingte Kündigung lösen dagegen grundsätzlich keine Sperrzeit aus.¹³ Dies gilt selbst dann, wenn bei Letzterer im Aufhebungsvertrag die Zahlung einer Entlassungsentschädigung vereinbart wird.¹⁴ Schließlich lässt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die notwendige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen.¹⁵

Transfergesellschaft und Transferkurzarbeitergeld als wichtiger Grund

Ebenfalls als wichtiger Grund anerkannt ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrags, um aus einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis einer Transfergesellschaft zu wechseln.¹⁶ Durch die Folgebeschäftigung darf

7 Kater; Kassler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht SGB X § 115 Rn. 71.

8 BA-Fachl. Weisung § 158 SGB III, 158.2.1.

9 BSG 2.5.2012 – B 11 AL 6/11 R.

10 Lauterbach; Gagel; SGBII/SGB III Grundsicherung und Arbeitsförderung § 159, Rn. 145.

11 Lauterbach; Gagel, aaO.

12 BSG 2.5.2012 – B 11 AL 6/11 R.; BA-Fachl. Weisung § 159 SGB III, 159.1.2.1 f).

13 BA-Fachliche Weisung § 159 SGB III, 159.1.2.1 (f); 159.1.2.1.1 (2).

14 Lauterbach, Gagel SGB III § 159 Rn. 82, 87; Kallert;

Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann / SGB III § 159 Rn. 80.

15 Lauterbach, Gagel SGB III § 159 Rn. 84.

16 BA-Fachl. Weisung § 159 SGB III, 159.1.2.1. (m).

Fairness ist geboten



Hjort / Hjort Aufhebungsvertrag und Abfindung

Strategien, Tipps und Musterverträge
7., überarbeitete und aktualisierte Auflage
2023. 360 Seiten, kartoniert
€ 26,-
ISBN 978-3-7663-7075-4

bund-shop.de/7075

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

die Arbeitslosigkeit nicht früher eintreten als bei der unabwendbaren Kündigung.¹⁷ Auch der Wechsel durch Aufhebungsvertrag aus einem mit Transferkurzarbeitergeld geförderten Arbeitsverhältnis in eine selbstständig geförderte Tätigkeit stellt einen anerkannten wichtigen Grund dar.¹⁸

Weitere wichtige Gründe

Ein wichtiger Grund ist ferner anzunehmen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beim Abschluss des Aufhebungsvertrags einem nachweisbaren und verständlichen Irrtum unterlegen oder Diskriminierung, Anfeindung o.ä. ausgesetzt war.¹⁹

GUT ZU WISSEN 2

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann, wenn ihr oder ihm vom Arbeitgeber ein Aufhebungsvertrag vorgelegt wird, den Betriebsrat um Rat bitten. Beschäftigte haben ein Recht darauf, bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Dieses darf der Arbeitgeber nicht verweigern, wenn es beim Gespräch im Rahmen des Aufhebungsvertrags um das Thema Arbeitslosengeld geht (§ 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Betriebsratsmitglieder können Beschäftigte im Gespräch beispielsweise über Nachteile wie die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, die mögliche Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld oder über die Besteuerung der Abfindung aufklären.

Aushebelung des wichtigen Grundes?

Zum Ausschluss eines bloßen Behauptens einer drohenden Kündigung stellt das BSG auf die Rechtmäßigkeit der Kündigung ab. Die BA prüft nicht jeden Fall, jedoch wird ein Plausibilitätscheck vorgenommen.²⁰ Die Rechtmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Abfindung von maximal 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird – angelehnt an § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG).²¹ Eine rechtswidrige Kündigung kann den wichtigen Grund aushebeln und zu einer Sperrzeit führen.

Fazit und Handlungsempfehlung

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages führt nicht zwangsweise zu einer Sperrzeit oder Verkürzung des ALG I-Anspruchs. Wird im Aufhebungsvertrag eine Entlassungsschädigung – »Abfindung« – vereinbart, darf das vereinbarte Beendigungsdatum keinesfalls vor der eigentlichen arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist liegen. Der Aufhebungsvertrag muss die Vermeidung einer arbeitgeberseitigen Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen und auf Veranlassung des Arbeitgebers beinhalten. Liegt eine im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung über 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr vor, besteht das Risiko, dass die BA den wichtigen Grund nicht anerkennt. Spätestens dann sollte professionelle Unterstützung eingeholt werden. <

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Unwirksam ist ein Aufhebungsvertrag, der unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen ist. Das muss anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation entschieden werden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme abhängig macht, reicht dafür nicht aus. (BAG 24.2.2022 – 6 AZR 333/21)

Wurde ein Beschäftigter zu einem Aufhebungsvertrag widerrechtlich genötigt, kann der Vertrag anfechtbar sein. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber ansonsten mit einer fristlosen Kündigung droht, die einer gerichtlichen Überprüfung – wegen Fehlens eines wichtigen Grundes – nicht standhalten würde. (LAG Berlin-Brandenburg 25.1.2022 – 7 Sa 1394/21)



Dr. Oliver Haag, Professor für Wirtschaftsrecht an der Hochschule Konstanz und Direktor des Instituts für Unternehmensrecht.



Jannik Knopf, LL.M
Legal Management.

Insolvenz und Arbeitsverhältnis



Däubler / Wroblewski (Hrsg.)
Das Insolvenzhandbuch für die Praxis
Insolvenzrecht – Arbeitsrecht – Sozialrecht
5., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage
2022. 649 Seiten, gebunden
€ 74,-
ISBN 978-3-7663-7070-9

bund-shop.de/7070



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/90 20 53-0

17 BA-Fachl. Weisung aO.
18 BA-Fachl. Weisung aO.

19 Rolf; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 159 Rn. 30.
20 Kallert, Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann SGB III § 159 Rn. 23.
21 Lauterbach, Gagel SGB III § 159 Rn. 87; BA-Fachliche Weisung § 159 SGB III, 159.1.2.1.1 (2).