

Das Bundessozialgericht hat mit einer Kehrtwende in seinen Urteilen zu Abfindungen einvernehmliche Trennungen unter Kündigungsandrohung vereinfacht.

Goldener Handschlag

Ein Szenario, wie es in Unternehmen häufig vorkommt: Die Geschäftsleitung hat gerade gewechselt, Rationalisierungen und Einsparmaßnahmen werden angekündigt, es ist geplant, Stellen abzubauen. Nach Möglichkeit sollen dabei aber Kündigungen vermieden werden, man sucht nach sozialverträglichen Lösungen. Eine Sozialplanpflicht besteht zwar nicht, aber dennoch möchte man den Betroffenen für ihre geleisteten Dienste eine Abfindung zukommen lassen. Seitens der Betroffenen besteht zunächst grundsätzliche Bereitschaft, den Vorschlag eines Aufhebungsvertrags anzunehmen. Doch schnell werden erste Bedenken laut: Droht da nicht möglicherweise eine Sperrfrist seitens der Bundesagentur für Arbeit, wenn ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird? Und wird eine Abfindung nicht anschließend auf das Arbeitslosengeld angerechnet? Rechtlicher Beratungsbedarf auf beiden Seiten entsteht, langwierige Verhandlungen mit Mitarbeitern werden geführt, auch über Anwälte; eine schnelle einfache Trennung scheint in weite Ferne zu rücken. Hätte man doch einfach gekündigt...

Regelung der Sperrzeit

Tatsächlich schreibt das Gesetz in § 144 SGB III vor, dass die Bundesagentur für Arbeit bei dem Bezug



*Fenimore Frhr. v. Bredow, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Domernicht & v. Bredow, Köln
Kontakt: v.bredow@ndh.net*

von Arbeitslosengeld eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen verhängen kann, wenn ein Arbeitnehmer etwa durch vertragswidriges Verhalten, welches eine fristlose Kündigung nach sich zieht, oder eben auch durch Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags seine Arbeitslosigkeit mit verursacht, ohne dass er hierfür einen wichtigen Grund vorweisen kann. Als wichtiger Grund gelten in diesem Zusammenhang gewichtige gesundheitliche Probleme oder auch ein Wohnortwechsel, verursacht durch Eheschließung.

Die Verhängung einer Sperrzeit bedeutet nun, dass der maximal 18 Monate dauernde Bezug von Arbeitslosengeld I um die Dauer der Sperrzeit verkürzt wird – der Anspruch auf Arbeitslosengeld verringert sich so um bis zu 12 Wochen. Ist dann auch noch die ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten worden und wird eine Abfindung gezahlt, droht zusätzlich auch noch eine Anrechnung der Abfindung auf das ohnehin durch die Sperrzeit verringerte Arbeitslosengeld. Kein Wunder, dass angesichts dieser Perspektive die Bereitschaft zur schnellen einvernehmlichen Beendigung seitens des betroffenen Arbeitnehmers gering ist.

Abwickeln statt abfinden

An dieser Stelle hatten findige Juristen – scheinbar – die Lösung gefunden: Anstelle eines Aufhebungsvertrages wurde nunmehr ein Abwicklungsvertrag geschlossen. Der Arbeitgeber sprach zunächst die ordentliche Kündigung aus und schloss anschließend mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einher ge-

henden Folgen, womit in der Regel ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage und die Zahlung einer Abfindung des Arbeitgebers verbunden war. Da das Arbeitsverhältnis auf diese Weise bereits durch die zeitlich vorgelagerte Kündigung des Arbeitgebers beendet worden war und später lediglich eine Vereinbarung über die Folgen getroffen wurde, schien der Königsweg gefunden und die Gefahr einer Sperrzeit elegant gebannt – bis das Bundessozialgericht (BSG) in einem Urteil Ende 2003 dieser Praxis einen Riegel vorschob. Aufgrund der engen zeitlichen Nähe zwischen Kündigung des Arbeitgebers und dem Abschluss des Abwicklungsvertrags sowie dem Klageverzicht leistete der Arbeitnehmer einen nicht unerheblichen Beitrag zu seiner Arbeitslosigkeit, der mangels eines wichtigen Grundes eine Sperrzeit zur Folge haben müsse, so das BSG (Urteil vom 18.12.2003, Az: B 11 AL 35/03 R).

Praxisferne Entscheidung

Die Richter des Bundessozialgerichts hatten bei diesem Urteil jedoch nur die Buchstaben des Gesetzes, keineswegs aber die arbeitsrechtlichen Notwendigkeiten der Praxis im Blick. Das Urteil des BSG hatte ungeahnte Folgen: Zwar war der Abwicklungsvertrag zu Grabe getragen worden. Allerdings führte das keineswegs dazu,

Stichwörter in diesem Beitrag

- Arbeitslosengeld
- Ordentliche Kündigung
- Aufhebungsvertragsangebot

dass nun fortan keine einvernehmlichen Regelungen mehr zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wurden. Anstelle einer schnellen, unbürokratischen außergerichtlichen Lösung wurden jetzt einvernehmliche Regelungen umständlich und langwierig erst im Rahmen arbeitsgerichtlicher Kündigungsschutzverfahren herbeigeführt, in denen die Einigung als gerichtlicher Vergleich protokolliert wurde. Wurde der Arbeitsagentur ein auf diese Weise zustande gekommener gerichtlicher Vergleich vorgelegt, brauchte eine Sperrzeit nicht befürchtet zu werden.

Bei den Arbeitsgerichten kam es infolgedessen – und sehr zum Leidwesen der Arbeitsrichter – zu einem massenhaften Anstieg solcher Scheinverfahren, in denen beide Seiten nur vermeintlich ernsthaft um ihr gutes Recht kämpften. In Wirklichkeit waren die Konditionen der Einigung im Vorfeld des Gerichtsverfahrens längst zwischen den Parteien abgesprochen. Der Prozess geriet so zu einer Alibiveranstaltung und die ohnehin schon nicht geringe Belastung der Arbeitsgerichte erhöhte sich nicht unerheblich.

Inhaltlich unterschieden sich diese gerichtlichen Vergleichsvereinbarungen vom Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag nicht, sie standen lediglich unter dem Vorzeichen, im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens und – ganz wesentlich – auf Vorschlag des Gerichts getroffen worden zu sein. Da allerdings der Richter bei dem Vergleichsabschluss nur eine protokollierende Funktion hat und gegen den Willen der Parteien keinen Einfluss auf den Inhalt des Vergleichs nehmen kann, gibt es keine vernünftigen Gründe, weshalb die Einigung vor einem Richtertisch rechtlich anders zu bewerten ist als eine außergerichtliche Einigung ohne Richter.

Das BSG sah dies anders: Nur unter diesen Voraussetzungen durfte die Bundesagentur keine Sperrzeit verhängen, sofern es ihr im Einzelfall nicht gelang, dem Arbeitnehmer eben diese Vorfeldabsprache mit dem Arbeitgeber nachzuweisen,

was indes kaum vorkam. Denn solche Absprachen waren selbstverständlich unzulässig, ebenso selbstverständlich und häufig wurden sie in der Praxis durchgeführt.

Vollends zur Farce geriet die Angelegenheit, als der Gesetzgeber zur Beschleunigung der Gerichtsverfahren die Prozessordnung änderte und fortan den Parteien die Möglichkeit einräumte, gerichtliche Vergleiche auf schriftlichem Wege abzuschließen, ohne dass eine der Parteien auch nur einen Fuß vor den Richtertisch zu setzen brauchte. Die Parteien stimmten sich vorher miteinander ab und teilten dem Gericht das Ergebnis schriftlich mit, woraufhin das Gericht den Parteien schriftlich den zuvor bekannt gegebenen Inhalt als eigenen gerichtlichen Vergleichsvorschlag unterbreitete, dem die Parteien dann nur noch schriftlich zu zustimmen brauchten. Anschließend stellte das Gericht schriftlich das Zustandekommen eines Vergleichs mit eben jenem Inhalt fest.

Die Kehrtwende

Bereits Ende 2005 deutete sich in der Rechtsprechung des BSG in dieser Frage eine Änderung an. Mitte 2006 kam es dann zu einem spektakulären Kurswechsel, der in seinen praktischen Auswirkungen einem Befreiungsschlag gleichkommt – und Mitarbeiter, Personalchefs, Anwälte und Arbeitsrichter aufatmen lässt.

Schließt ein Arbeitnehmer jetzt mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag und wird dabei die Zahlung einer Abfindung vereinbart, die der Höhe nach der Regelabfindung, also einem halben Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr entspricht, entfällt eine Sperrzeit gänzlich. Einzige Voraussetzung: Dem Arbeitnehmer muss nachweisbar eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt gedroht haben. Unter dem Aspekt des Zwecks der Sperrzeit und des durch das Grundgesetz vorgeschriebenen Übermaß-

verbotes ist es nach Auffassung des Gerichts unzulässig, „das Eigeninteresse des Versicherten an einer für ihn günstigen Gestaltung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt zu lassen, wenn ein Interesse der Versichertengemeinschaft an einem Abwarten der Kündigung nicht ersichtlich ist“. (BSG Urteil vom 12.07.2006, Az: B 11a AL 47/05 R). Mit anderen Worten: Die Annahme eines Aufhebungsvertragsangebots ist dann als wichtiger Grund anerkannt, wenn das Arbeitsverhältnis ohnehin zum gleichen Zeitpunkt durch eine fristgerechte und rechtmäßige Kündigung beendet worden wäre.

Besonders erfreulich: Das Gericht hat angedeutet, in Zukunft sogar noch einen Schritt weitergehen zu wollen. Der Senat erwägt, für Streitfälle ab dem 01.01.2004 auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Regelabfindungshöhe von einem halben Gehalt pro Beschäftigungsjahr nicht überschritten wird.

Das bedeutet für die Praxis: Würde das Arbeitsverhältnis durch eine rechtmäßige fristgerechte arbeitgeberseitige Kündigung aus betriebs- oder personenbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt beendet, darf der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag annehmen. Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer in einem gesonderten Schreiben bestätigen, dass bei Nichtannahme des Aufhebungsvertragsangebots anderenfalls eine ordentliche Kündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Endtermin erfolgt wäre. Selbstverständlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Sachbearbeiter der örtlichen Arbeitsagenturen diesen Kurswechsel der Rechtsprechung unterschiedlich schnell nachvollziehen oder noch nicht mitbekommen haben und deshalb gleichwohl eine Sperrzeit verhängen. In solchen Fällen muss der Arbeitnehmer dann eben fristgerecht Widerspruch unter Hinweis auf die neue Rechtsprechung des BSG einlegen.