

## Gefahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch falsche Formulierungen in Aufhebungsverträgen

Dass falsche Formulierungen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer schnell zum Verhängnis werden können, zeigen die Regelungen des Sozialgesetzbuches III (SGB III) im Bezug auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag.

Nach § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III erhält ein Arbeitnehmer eine Sperrzeit von 12 Wochen beim Bezug von Arbeitslosengeld, wenn er sein Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung gibt und dadurch die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat.

In der Regel enden Arbeitsverhältnisse durch Kündigung seitens einer der beiden Vertragsparteien oder in gegenseitigem Einvernehmen, also durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Dabei löst der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis auch dann selbst, wenn er einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber schließt, da dessen Zustandekommen von seiner Zustimmung abhängt.

Ob nun ein wichtiger Grund im obigen Sinne vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) im Hinblick auf den Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung zu beurteilen. Es kommt für die Sperrzeit entscheidend darauf an, ob dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann.

Dabei ist im grundsätzlich im Interesse der Versicherungsgemeinschaft zuzumuten, zunächst die Kündigung durch seinen Arbeitgeber abzuwarten, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, die ein

überwiegendes Interesse des Arbeitnehmers am Abschluss eines Aufhebungsvertrages rechtfertigen.

Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn dem Arbeitnehmer eine objektiv sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung zu dem im Aufhebungsvertrag vorgesehenen Zeitpunkt droht.

Hier ist entscheidend, ob dem Arbeitnehmer die Hinnahme der sozial gerechtfertigten Kündigung zuzumuten ist, wofür sein Interesse an einer Abfindung allein nicht ausreicht. Die Rechtsprechung berücksichtigt jedoch, dass bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Chancen des Arbeitnehmers eine neue Anstellung zu finden besser sind, als nach einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung (vgl. Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.02.2003, AZ.: L I AL7 / 02).

Ein entscheidender Aspekt lag in dem entschiedenen Fall darin, dass das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag erst einen Monat später als zur ordentlichen Kündigungsfrist endete. In diesem Fall würde die Versicherungsgemeinschaft nicht zusätzlich belastet.

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte man also darauf achten, dass darin zumindest der Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als Beendigungstermin gewahrt wird, da andernfalls eine Sperrzeit von 12 Wochen beim Bezug von Arbeitslosengeld verhängt wird. Selbst wenn die Kündigungsfrist eingehalten wird, gibt es weitere Umstände, die zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld führen.

Aber auch für Arbeitgeber birgt dieser Themenkreis einige Gefahren.

# Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Rechtsanwälte & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Grundsätzlich besteht nämlich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags über eventuelle Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld frühzeitig und umfassend aufzuklären.

verbunden mit dem Hinweis, er könne sich beim Arbeitsamt weitergehende Nachfragen stellen.

Verletzt der Arbeitgeber diese Pflicht, kann er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig gegenüber dem Arbeitnehmer machen.

Die Rechtsprechung leitet diese Hinweis- und Aufklärungspflicht als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, § 242 BGB, her. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer darüber unterrichten muss, welche Auswirkungen die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, ergibt sich aus einer Abwägung der Interessen der Beteiligten unter Billigkeitsgesichtspunkten, wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind ( BAG Urteil vom 10.03.88, 8 AZR 420 / 85 ).

Der Arbeitnehmer muss sich grundsätzlich vor Abschluss eines Vertrags, durch den das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, über die rechtlichen Folgen dieses Schritts Klarheit verschaffen, wenn er von diesen die Beendigung abhängig machen will. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer allerdings aufklären, wenn die Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Billigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muss.

Auf Seiten des Arbeitgebers sollte also bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages stets darauf geachtet werden, eine entsprechende Formulierung aufzunehmen, in der der Arbeitnehmer über eventuelle Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld informiert wird,