

## **Aufhebungsvertrag und Sperrzeit beim Bezug von ALG - was Arbeitnehmer wissen sollten**

Aufhebungsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen auf der Tagesordnung, sollen sie doch das Arbeitsverhältnis schnell, fair und geräuschlos beenden und einen Kündigungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht von vornherein vermeiden.

Neben der Vermeidung eines möglicherweise langwierigen Gerichtsprozesses bietet der Aufhebungsvertrag für den Arbeitgeber vor allem den Vorteil, dass er sich jederzeit von Arbeitnehmern trennen kann und dabei weder Kündigungsfristen einhalten, Gründe angeben, den Betriebsrat anhören oder die Zustimmung von Behörden einholen muss.

Aber auch für den Arbeitnehmer kann ein Aufhebungsvertrag von Vorteil sein, etwa wenn der Arbeitgeber ein sehr gutes Zeugnis oder die Zahlung einer Abfindung verspricht, oder der Arbeitnehmer bereits eine neue Beschäftigung gefunden hat und nun nicht die Kündigungsfrist bei seinem aktuellen Arbeitgeber einhalten möchte.

Da ein Aufhebungsvertrag viele Fallstricke enthalten und so weitreichende arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen haben kann, sollten Sie sich vor Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages stets anwaltlich beraten lassen.

Ein Aufhebungsvertrag muss gemäß § 623 BGB schriftlich geschlossen werden und sollte im Interesse des Arbeitnehmers folgende Mindestregelungen enthalten:

- **Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Hat der Arbeitnehmer noch keine Anschlussbeschäftigung gefunden, sollte er darauf achten, dass die einschlägige ordentliche Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nicht unterschritten wird; erhält er nämlich zugleich eine Abfindung, so ruht sein Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu einem Jahr (vgl. § 143a SGB III).

- **Anlass des Aufhebungsvertrages:**

Der Grund für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sollte im Vertrag erwähnt werden, denn wenn sich der Arbeitnehmer nicht auf einen objektiv wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages berufen kann, droht ihm gemäß § 144 SGB III eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld (dazu sogleich mehr).

Im Idealfall lautet die Begründung demnach:

*„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger Veranlassung zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen und unter ordnungsgemäßer Berücksichtigung der ordentlichen Kündigungsfrist zum ... enden wird.“*

- **Fortzahlung der Bezüge / Freistellung / Urlaubsanrechnung:**

Im Aufhebungsvertrag sollte zudem ausdrücklich geregelt werden, ob der Arbeitnehmer bis zum Beendigungszeitpunkt noch zu arbeiten hat oder ob er unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird.

Dabei macht es sozialversicherungsrechtlich keinen Unterschied mehr, ob der Arbeitnehmer widerruflich oder unwiderruflich freigestellt wird: Die Sozialversicherungspflicht endet nämlich auch bei unwiderruflicher Freistellung des Arbeitnehmers nicht bereits mit dem Ende der Beschäftigung, sondern erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sinnvollerweise sollte auch ausdrücklich vereinbart werden, ob sich der Arbeitnehmer etwaigen anderweitigen Verdienst während der Freistellung anrechnen lassen muss (fehlt eine Regelung, dann muss sich der Arbeitnehmer den Zweitverdienst nicht anrechnen lassen), ob er während der Freistellung eine Konkurrenztaetigkeit ausüben darf (fehlt eine Regelung, so sie untersagt) und ob die Freistellung unter Anrechnung auf den Resturlaub erfolgt.

- **Abfindung:**

Entgegen landläufiger Ansicht besteht in der Regel kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung; sie muss vielmehr mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden.

In der Praxis wird häufig eine Abfindung von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt. Die Abfindung unterliegt der Einkommenssteuer, wobei aber regelmäßig die Steuerbegünstigung nach §§ 24, 34 EStG greift: Die Abfindung ist - vereinfacht gesagt - so zu behandeln, als würde der Arbeitnehmer über einen Zeitraum von fünf Jahren jeweils nur ein Fünftel der Abfindung erhalten (sog. „Fünftelregelung“).

Fehlt eine Regelung im Aufhebungsvertrag, so handelt es sich bei dem ausgewiesenen Abfindungsbetrag um einen Bruttobetrag, den der Arbeitnehmer noch zu versteuern hat. Soll der Arbeitgeber also die Steuerlast tragen, so muss dies ausdrücklich vereinbart werden.

Zudem sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass die sofortige Vererblichkeit der Abfindung vereinbart wird: So kann es im Extremfall passieren, dass der Arbeitnehmer vor dem vereinbarten Vertragsende verstirbt und der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nicht vererbt werden kann, weil er zum Todeszeitpunkt noch nicht entstanden ist.

- **Zeugnis:**

In der Aufhebungsvereinbarung sollte weiterhin geregelt werden, wie der Arbeitgeber die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers zu bewerten hat und ob eine Dankes- und Bedauernsformel aufgenommen werden soll. Auf diese Weise lassen sich spätere Streitigkeiten um das Zeugnis vermeiden.

**Schließt der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag und findet er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Anschlussbeschäftigung, stellt sich die Frage, wie sich der Aufhebungsvertrag auf den Bezug von Arbeitslosengeld auswirkt.**

Gemäß § 144 SGB III wird gegen den Arbeitnehmer eine Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen verhängt, sofern er die Arbeitslosigkeit durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages selbst herbeigeführt hat und sich hierfür nicht auf einen wichtigen Grund berufen kann.

Sperrzeit bedeutet zunächst, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld 12 Wochen **ruht**, also erstmals im vierten Monat der Arbeitslosigkeit gezahlt wird.

Darüber hinaus führt die Sperrzeit gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 SGB III auch zu einer **Verkürzung** der Anspruchsdauer, und zwar um die Anzahl der Tage der Sperrzeit!

Im Falle eines Aufhebungsvertrages lässt sich diese Sperrzeit nur vermeiden, wenn ein **wichtiger Grund i. S. d. § 144 SGB III** vorliegt. Ein solcher ist nach der aktuellen Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit betreffend § 144 SGB III jedenfalls dann gegeben, wenn

- eine betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- diese Kündigung zum selben Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre und der Arbeitgeber hierbei die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten hätte
- und dem Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 1a KSchG eine Abfindung von mindestens 0,25 und höchstens 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Liegen diese Voraussetzungen vor, dann prüft die Arbeitsagentur nicht, ob die angedrohte Kündigung rechtmäßig gewesen wäre - eine Sperrzeit wird nicht verhängt.

Beträgt die Abfindung hingegen weniger als 0,25 oder mehr als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr, dann liegt ein wichtiger Grund i. S. d. § 144 SGB III nur dann vor, wenn die in Aussicht gestellte Kündigung nach Prüfung durch die Arbeitsagentur auch wirksam gewesen wäre.

Die gleichen Grundsätze gelten auch für einen **Abwicklungsvertrag**: Hierbei handelt es sich um die vertragliche Regelung der Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach erfolgter Kündigung, wobei der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

Die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages durch **arbeitsgerichtlichen Vergleich** begründet übrigens keine Sperrzeit. Dies gilt selbst dann, wenn eine Abfindung die Bandbreite von 0,25 bis 0,50 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr unter- oder überschreitet.

Rechtsanwalt Marco Pape

Rüter & Pape Rechtsanwälte  
Klingerstr. 23  
60313 Frankfurt am Main

T: 069 / 29 72 34 70

F: 069 / 29 72 34 71

E-Mail: [info@rp-anwaelte.de](mailto:info@rp-anwaelte.de)

<http://www.rp-anwaelte.de>

<http://www.rp-anwaelte.de/index.php?page=arbeitsrecht>

Stand: 12.10.2010