

Steuertipp 2/2018

Aufhebungsverträge und Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld

Aufhebungsverträge können häufig als eine sinnvolle Variante zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen. Jedoch sind Aufhebungsverträge mit einem wesentlichen Risiko für den Arbeitnehmer verbunden – sie können zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld führen (§ 159 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit hat nunmehr eine aktualisierte Geschäftsanweisung zu § 159 SGB III veröffentlicht. Hierdurch eröffnen sich der betrieblichen Praxis neue Gestaltungsmöglichkeiten für den Abschluss von sperrzeitneutralen Aufhebungsverträgen.

Nach der neuen Geschäftsanweisung ist – zusammengefasst – ein sperrzeitunschädlicher Aufhebungsvertrag möglich, wenn – kumulativ – folgende fünf Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Arbeitgeber hat mit Bestimmtheit eine Kündigung in Aussicht gestellt.
2. Die drohende Arbeitgeberkündigung wurde auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt.
3. Das Beschäftigungsverhältnis endete nicht früher als bei einer – unterstellten – fristgerechten Arbeitgeberkündigung.
4. Der Arbeitnehmer war nicht unkündbar.
5. Dem Arbeitnehmer wurde in Anlehnung an § 1a KSchG eine Abfindung von bis zu 0,5 Bruttomonatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Erweiterte Handlungsoptionen für die betriebliche Praxis:

Im Vergleich zu der vorherigen Rechtslage wird hierdurch der Abschluss eines sperrzeitneutralen Aufhebungsvertrags künftig in zweierlei Hinsicht erleichtert:

1. Zum einen muss sich die drohende Arbeitgeberkündigung nicht mehr nur noch auf betriebliche Gründe, sondern kann sich auch auf personenbezogene Gründe stützen. Dies erleichtert in der Praxis die Behandlung krankheitsbedingter Kündigungsgründe.
2. Zum anderen ist es nicht mehr notwendig, dass mindestens eine Abfindung in Höhe von 0,25 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird. Die bisherige Abfindungsuntergrenze von 0,25 Monatsgehältern gilt nicht mehr.

Liegen die o. g. fünf Voraussetzungen für einen sperrzeitneutralen Aufhebungsvertrag vor, wird die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung seitens der Arbeitsagentur nicht mehr geprüft – oder mit anderen Worten: Liegen die o. g. fünf Voraussetzungen vor, kommt die Verhängung einer Sperrzeit durch die Arbeitsagentur regelmäßig nicht mehr in Betracht.

Die Arbeitsvertragsparteien erhalten hierdurch einen erweiterten Gestaltungsspielraum für den Abschluss von sperrzeitneutralen Aufhebungsverträgen. Sperrzeitunschädliche Aufhebungsverträge sind nunmehr auch zur Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen möglich. Zweifelnden Arbeitnehmern kann im Bedarfsfall angeboten werden, den Entwurf des Aufhebungsvertrags vor Unterzeichnung der Arbeitsagentur vorzulegen und sich dessen Sperrzeitneutralität vorab bestätigen zu lassen.