

Achtung bei Abschluss eines Aufhebungsverträgen zum dritten – Anmerkung zu Urteil des Sozialgerichts Landshut (SG Landshut) vom 15.05.2019, S 16 AL 238/18

I.

Wer arbeitslos wird hat grundsätzlich Anspruch auf staatliche Hilfeleistungen. Wer aber seinen Arbeitsplatz mutwillig gefährdet oder aufgibt, riskiert dass diese Hilfeleistungen zeitweise nicht gezahlt werden (sog. Sperrzeit). Die besprochene Entscheidung des SG Landshut verdeutlicht diese Gefahr:

II.

Der Kläger hatte mit einer Zeitarbeitsfirma einen Arbeitsvertrag geschlossen. Bereits am Tag nach der Arbeitsaufnahme wurde dieser Arbeitsvertrag durch einen Aufhebungsvertrag sofort wieder beendet. Grund hierfür war, dass nach Mitteilung des Klägers der Betrieb, bei dem er eingesetzt werden sollte, einen bundesweit einsetzbaren Mitarbeiter benötigt habe. Dies habe der Kläger nicht leisten können. Sein Arbeitgeber habe auch keine andere Einsatzmöglichkeit für ihn gehabt. Die Arbeitsagentur verhängte eine zwölfwöchige Sperrzeit gegenüber dem Kläger. Dies hat das SG Landshut bestätigt. Der Kläger habe grob fahrlässig seine Arbeitslosigkeit herbeigeführt und nicht glaubhaft gemacht, dass er damit einer Kündigung seines Arbeitgebers zuvorgekommen wäre. Der Arbeitgeber hatte bestritten, dass er den Kläger ohne den Aufhebungsvertrag gekündigt hätte.

III.

Wer arbeitslos wird, kann staatliche Hilfeleistungen in Anspruch nehmen. Um zu verhindern, dass Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Arbeitslosigkeit herbeiführen bzw. ohne zwingenden Grund auf einen Arbeitsplatz verzichten, hat der Gesetzgeber als Sanktionsmöglichkeit angeordnet, dass in solchen Fällen die Zahlung der staatlichen Hilfeleistungen für eine bestimmte Zeit gesperrt werden kann (daher sogenannte Sperrzeit).

Daher ist bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages darauf zu achten, dass hierin kein Anlass für die Verhängung einer Sperrzeit gesehen wird. Konkret bedeutet dies, dass ein Aufhebungsvertrag nicht geschlossen werden sollte, wenn das Arbeitsverhältnis früher enden soll, als es bei einer Kündigung des Arbeitgebers enden würde. Ebenso darf eine Aufhebungsvereinbarung quasi im Wege des vorauseilenden Gehorsams nicht geschlossen werden, wenn nicht konkret zu befürchten ist, dass ansonsten eine arbeitgeberseitige Kündigung erfolgen würde. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber behauptet, er hätte den Kläger weiter beschäftigt. Insbesondere dies führte zur Verhängung der Sperrfrist.

IV.

Bei der Abfassung von Aufhebungsverträgen sind verschiedene Fallen zu vermeiden. Insbesondere muss vermieden werden, dass ein Aufhebungsvertrag als Anlass genommen wird, eine Sperrzeit zu verhängen. Daher ist der Abfassung von Aufhebungsverträgen anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.