

Achtung bei Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber – Anmerkung zu Urteil des Sozialgerichts Stuttgart (SG Stuttgart) vom 17.1.2020, S 21 AL 4798/19

I.

Arbeitnehmer zahlen jeden Monat neben den Steuern auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Dafür erhalten sie aus der Arbeitslosenversicherung Zahlungen, wenn sie arbeitslos werden. Der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung kann aber eingeschränkt oder ausgeschlossen sein, insbesondere wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt. Eine Eigenkündigung ist nur bei Vorliegen wichtiger Gründe ohne Konsequenzen für den Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung möglich. Die Entscheidung des SG Stuttgart unterstreicht, dass dies nicht dadurch umgangen werden kann, dass mit dem Arbeitgeber Stillschweigen über die Umstände der Eigenkündigung vereinbart wird.

II.

Der Kläger beendete sein Arbeitsverhältnis selber und meldete sich arbeitslos. Zur Begründung seiner Eigenkündigung gab er an, er habe sich mit dem Arbeitgeber nicht mehr identifizieren können und trotz erheblicher Anstrengungen seinerseits sei dies nicht korrigierbar gewesen. Er verwies auf eine Vertraulichkeitsvereinbarung, und verweigerte die Auskunft über weitere Details. Die Bundesagentur für Arbeit verhängte eine zwölfwöchige Sperrfrist wegen der Eigenkündigung.

Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch und nachdem dieser abgewiesen wurde Anfechtungsklage. Das SG Stuttgart hat die Klage abgewiesen. Da der Umstand für die Kündigung in seiner Sphäre liege hätte der Kläger die Umstände die ihn zur Eigenkündigung veranlasst hätten vortragen müssen. Hiervon sei er auch nicht aufgrund der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Geheimhaltungsvereinbarung entbunden. Wenn der Kläger eine solche Vereinbarung freiwillig eingehe, sei es ihm zuzurechnen, wenn ihm nunmehr der Beweis abgeschnitten sei, dass ein wichtiger Grund vorliege.

III.

1.

Wer arbeitslos wird, kann grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung haben. Kündigt aber der Arbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis oder hat er durch sein Verhalten innerhalb des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben, kann aber der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung für zwölf Wochen ausgeschlossen sein. Dieser Ausschluss ist nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für die Eigenkündigung hatte bzw. dafür, dass der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat.

Beispiel: Arbeitnehmerin A ist mit B verheiratet. B ist Offizier in der Bundeswehr und wird von Flensburg nach Garmisch-Partenkirchen versetzt. A will keine Fernbeziehung führen und zieht mit B nach Garmisch-Partenkirchen und kündigt ihr Arbeitsverhältnis.

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass es einen wichtigen Grund darstellt, wenn ein Arbeitnehmer die Beziehung mit seinem Ehepartner/Lebenspartner aufrechterhalten will und deshalb ihm nachzieht und sein Arbeitsverhältnis kündigt.

2.

Es ist Sache des Arbeitnehmers gegenüber der Bundesagentur und ggf. später dem Gericht gegenüber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass ein wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses vorlag.

3.

Mitunter nimmt ein Arbeitgeber Regelungen in den Arbeitsvertrag auf, mit denen gewährleistet werden soll, dass der Arbeitnehmer über alles was sich innerhalb des Arbeitsverhältnisses abspielt Stillschweigen bewahrt (sogenannte Vertraulichkeitsvereinbarungen). Ob ein Arbeitnehmer auch ohne ausdrückliche Regelung dazu berechtigt ist, diese Vertraulichkeitsvereinbarungen zur Wahrung eigener Interessen zu durchbrechen ist nicht gesichert. Die besprochene Entscheidung bei welcher der Arbeitnehmer jedenfalls der Auffassung war, diese Vereinbarung nicht durchbrechen zu dürfen zeigt aber, dass ein Arbeitnehmer sich nicht darauf verlassen sollte. Vielmehr sollte bereits in der Vertraulichkeitsvereinbarung geregelt werden, dass zur Wahrung eigener Interessen (wie etwa gegenüber dem Arbeitsamt, aber auch dem Steuerberater) die Vertraulichkeitsvereinbarung nicht wirkt.

4.

Der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung kann nicht nur bei einer Eigenkündigung gefährdet sein, sondern auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages (siehe hierzu auch meinen Beitrag „[Aufhebungsverträge richtig abschließen](#)“). Wird etwa in dem Aufhebungsvertrag ein Beendigungszeitpunkt vereinbart, der vor Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist liegt, besteht ebenfalls die Gefahr einer Sperrzeit.

Beispiel: Arbeitnehmer A und Arbeitgeber G schließen einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis am 31.08.2020 enden soll. Hätte G eine Kündigung ausgesprochen, würde das Arbeitsverhältnisses erst zum 30.09.2020 enden.

In dem Beispielsfall besteht die Gefahr einer Sperrzeit, da nach dem Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis früher endet, als es bei einer Kündigung enden würde.

IV.

Bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers droht eine Sperrzeit innerhalb der Arbeitslosenversicherung. Nur bei Vorliegen wichtiger Gründe wäre eine Sperrzeit abzuwenden. Die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes liegt bei dem Arbeitnehmer. Um keine Nachteile bei der Beweisführung zu erleiden, muss eine eventuell vorhandene Vertraulichkeitsvereinbarung so gefasst werden, dass sie es dem Arbeitnehmer erlaubt, gegenüber dem Arbeitsamt entsprechende Gründe vorzutragen. Um bei der Vertragsgestaltung in diesem Punkt und bei anderen Punkten keine Nachteile zu erleiden ist anwaltliche Vertretung und 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.