

Aufhebungsverträge richtig abschließen – Anmerkung zu Urteil des Landessozialgerichts München (LSG München) vom 15.02.2017, L 10 AL 25/16

I.

Nicht selten bieten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Aufhebungsverträge an, um ein ansonsten nicht kündbares Arbeitsverhältnis zu beenden oder das Arbeitsverhältnis zu für sie günstigeren Konditionen zu beenden, als dies bei einer gesetzlichen Kündigung möglich wäre. Welche Fallstricke bei Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages bestehen können, verdeutlicht ein Urteil des LSG München vom 15.02.2007.

II.

Der klagende Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 30.06.2015 beendet. Dem Arbeitnehmer drohte ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages eine betriebsbedingte Kündigung. Wäre diese ausgesprochen worden, hätte das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2015 geendet. Der Arbeitnehmer fand im Anschluss keine Folgebeschäftigung und bezog Arbeitslosengeld. Die Arbeitsagentur verhängte eine Sperrzeit von 12 Wochen, da der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz mutwillig aufgegeben habe. Das LSG hat zweitinstanzlich diese Sperrzeit bestätigt. Maßgeblich war für das LSG insbesondere, dass durch den Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis verglichen mit einer Kündigung 3 Monate früher und damit nicht nur unwesentlich früher endete.

III.

Die Entscheidung des LSG verdeutlicht die für Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages bestehenden Gefahren. Hat Arbeitslose das Arbeitsverhältnis beendet und dadurch vorsätzlich oder grob Fahrlässigkeit die Arbeitslosigkeit ausgelöst ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, kann eine Sperrzeit verhängt werden (§ 159 Absatz 1 Sätze 1 und 2 Nr. 1 SGB III). Als wichtiger Grund, der zur Kündigung durch den Arbeitnehmer berechtigt, wird etwa angesehen, wenn der Ehegatte/Lebenspartner/nichteheliche Lebensgefährtin in eine geographisch weit entfernte Stadt versetzt wird und zur Herstellung/Fortführung der Lebensgemeinschaft ein Umzug des Arbeitnehmers notwendig ist. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist nur mit Willen des Arbeitnehmers möglich; auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer noch so unter Druck setzt, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtlich nicht zur Unterschrift zwingen. Daher liegt bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vor. Ohne wichtigen Grund sprechen die Arbeitsagenturen Sperrzeiten unterschiedlicher Länge aus. Damit die Arbeitsagenturen von der Verhängung einer Sperrzeit absehen, ist u.a. Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt endet, an dem es auch bei einer ordentlichen Kündigung geendet hätte. Die Rechtsprechung – auch die hier besprochene Entscheidung des Landessozialgerichts – hält es für den Arbeitnehmer zumutbar, jedenfalls dann die Kündigung zu riskieren, wenn das Arbeitsverhältnis hierdurch nicht nur unwesentlich länger fort dauert. Nach dem LSG waren 3 Monate lang genug, um die Kündigung zu riskieren. Auch die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung waren für das LSG nicht ausreichend, um die frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

IV.

Die Entscheidung des LSG verdeutlicht, dass ein Aufhebungsvertrag niemals blindlings erfolgen sollte. Um welchen Zeitraum das Arbeitsverhältnis gegenüber einer Kündigung verkürzt werden kann, bis aus einem unwesentlichen Zeitraum ein wesentlicher Zeitraum wird, kann nicht sicher vorhergesagt

werden. Ob z.B. die Verkürzung um einen Monat als unschädlich angesehen würde, ist derzeit offen. Gesichert ist lediglich, dass 3 Monate zu lang sind.

Neben der Gefahr der Verhängung einer Sperrzeit durch die Arbeitsagentur wirft der Aufhebungsvertrag auch steuerliche Fragen auf, etwa wie Abfindung zu versteuern ist. Ebenso sollten rentenrechtliche und krankenversicherungsrechtliche Fragen berücksichtigt werden. Schließt sich ein eventuell bereits feststehendes Anschlussarbeitsverhältnis zeitlich nicht nahtlos an, ist zu überlegen, wie die Zwischenzeit bzgl. Krankenversicherung und Rentenansprüchen überbrückt wird.

V.

Es besteht somit für alle Beteiligten eines Aufhebungsvertrages Anlass sich sorgfältig beraten zu lassen. 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.