



Tagesspiegel-Archiv

Tagesinhalt
Fragen des Tages
Politik
Dritte Seite
Meinung
Politische Literatur

Berlin
Berlin extra
Berlin Sport
Brandenburg
Jugend
Lesermeinung
Nachrufe

Wirtschaft
Verbraucher
Sport

Kultur
Berlin Kultur
Kino
Kunst & Markt
Literatur
Zeiten
Wissen & Forschen
Medien
Tagestipps
Weltspiegel

Blaue Seiten

Sonntag
Immobilien
Mobil / Automarkt
Karriere
Reise Magazin
Sonderthemen

Suche

Tagesspiegel-Archiv
Genios-Archiv
Handelsregister
Rechercheauftrag

Anzeigenmarkt



Anzeigen lesen
Anzeigen aufgeben
Mediadaten

Service

Abonnement-Service
Einzelverkauf-Service
Impressum
Leserbriefe

Medien

Ein teurer Scheck für Arbeitnehmer

Wer für eine Abfindung seinen Arbeitsplatz aufgibt, bekommt mit großer Wahrscheinlichkeit drei Monate lang kein Arbeitslosengeld

Von Marcus Creutz

Abfindungszahlungen an ausgemusterte Mitarbeiter verlieren in Deutschland immer mehr an Wert. Denn verabschieden sich Angestellte mit der Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag und dem letzten Scheck vom Arbeitgeber in die Arbeitslosigkeit, „kommt die Sperrzeit so sicher wie das Amen in der Kirche“, stellt Rechtsanwalt **Oliver Vollstädt** aus Düsseldorf ernüchternd fest. Sperrzeit bedeutet: Über einen Zeitraum von zwölf Wochen behalten die Agenturen für Arbeit das Arbeitslosengeld ein. Dieser Betrag schmälert natürlich die anfangs als attraktiv empfundene Abfindung erheblich.

Die neueste Hiobsbotschaft für Arbeitnehmer kommt jetzt aus Kassel: Das Bundessozialgericht (BSG) entschied, dass die Arbeitslosengeld-Sperre auch dann eintritt, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zunächst kündigt und erst später mit ihm eine Abfindung vereinbart (Az.: B 11 AL 35/03). Damit dürfte die Neigung der Arbeitnehmer, sich gegen Zahlung einer Abfindung freiwillig von ihrem Arbeitsplatz zu trennen, deutlich zurückgehen, zumal die steuerlichen Freibeträge bei Abfindungszahlungen seit 1998 mehrfach auf derzeit 7200 Euro für den Regelfall abgesenkt wurden.

Eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld über einen Zeitraum von zwölf Wochen tritt nach Paragraph 144 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 des dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) immer dann ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Bei Aufhebungsverträgen kommt es damit so gut wie immer zu einer Sperrzeit, weil der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift an der Beendigung seiner Beschäftigung aktiv mitgewirkt hat. „Aufhebungsverträge gegen Abfindungszahlungen“, meint **Oliver Vollstädt**, „lohnen sich nur noch für Arbeitnehmer mit einer direkten Anschlussbeschäftigung.“

Dieses Dilemma umging die arbeitsrechtliche Praxis bislang mit Hilfe des so genannten Abwicklungsvertrages. Zunächst kündigte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, um sich danach mit dem Arbeitnehmer über eine Abfindung zu einigen. „Das Konstrukt des Abwicklungsvertrages steckt in vielen Köpfen noch als Sperrzeitvermeidende Alternative zum Aufhebungsvertrag“, beschreibt Anwältin Antje Burmester aus Köln den bisherigen Wissensstand der Arbeitsvertragsparteien. Doch diese Praxis ist überholt. „Damit hat das Bundessozialgericht jetzt aufgeräumt. Nur der Arbeitnehmer fährt sicher, der gegen eine Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht erhebt und sich dort mit dem Arbeitgeber über die Konditionen seines Ausscheidens im Vergleichsweg einigt.“ Dann, so Antje Burmester, müssen die Arbeitsagenturen den Vergleich gegen sich gelten lassen und das Arbeitslosengeld vom ersten Tag an auszahlen.

In dem vom Bundessozialgericht (BSG) entschiedenen Fall hatte ein Arbeitsloser gegen die von der Arbeitsagentur verhängte Sperrzeit geklagt. Etwa 14 Tage nach der arbeitgeberseitigen Kündigung einigte sich der Mitarbeiter mit seinem ehemaligen Chef schriftlich auf eine Abfindungszahlung. Unklar blieb, ob sich die Parteien über dieses Vorgehen bereits vor Ausspruch der Kündigung verständigt hatten. Dennoch bestätigte das BSG die Sperrzeitverhängung der zuständigen Arbeitsagentur. Auch wenn den Arbeitnehmer keine Obliegenheit treffe, sich zur Vermeidung einer Sperrzeit gegen eine rechtswidrige Kündigung zur Wehr zu setzen, bestehe kein Zweifel, dass der Arbeitnehmer auch durch den Abschluss eines Abwicklungsvertrages, in dem er ausdrücklich oder konkludent auf die Geltendmachung seines

20.08.2004

Newsticker

Berlin
Politik & Nachrichte
Wirtschaft
Boulevard
Sport

Online Spezial

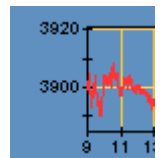
Themenübersicht
tacheles.02
Bilder der Woche
Karikaturen
Fotostrecken
Forum

Online Service

Rufnummern
Anwaltsuche
Wellness
Krankenkassen-Ver
Heizkosten-Ratgeb
Berlin Guide
Reisen & Buchen
Auktionen
Partnersuche
Mieten statt kaufen
GehaltsPERSONALM

Umzugshilfe
Lotto-Service
Helfer mieten
Gewinnspiele

Intraday Dax 30



Börse Or

Gesucht wird in d
Veranstaltungen, k
Restaurants

Kündigungsschutzes verzichtet, „einen wesentlichen Beitrag zur Herbeiführung seiner Beschäftigungslosigkeit leistet“.

Die Bundessozialrichter begründen dies mit dem Umstand, dass der regelmäßige Ablauf einer Kündigung mit nachfolgender Abwicklungsvereinbarung dadurch gekennzeichnet sei, dass dem Arbeitnehmer – wie in dem entschiedenen Fall – vor dem Ausspruch der Kündigung eine entsprechende Vereinbarung in Aussicht gestellt wird. Als Ausweg deutet das BSG an, dass Vereinbarungen, die ohne vorherige Absprache in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossen werden, wohl nicht mit einer Sperrzeit belegt würden. Gleiches gelte bei objektiv rechtmäßig ausgesprochenen Kündigungen – ein Umstand, den verbindlich nur die Arbeitsagenturen feststellen können und der deshalb für die Arbeitsvertragsparteien nicht kalkulierbar ist.

„Konsequenz dieser Rechtsprechung wird sein, dass die ohnehin überlasteten Arbeitsgerichte mit weiteren Verfahren überzogen werden“, befürchtet **Oliver Vollstädt**. Allerdings denke die Praxis derzeit über neue Wege nach. So bestehe zumindest bei betriebsbedingten Kündigungen aufgrund des neuen Paragraph 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer die Kündigung einfach hinnehme und dafür eine gesetzlich festgelegte Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsgehältern pro Jahr der Beschäftigung erhalte. Die Vorschrift war Anfang des Jahres in das KSchG aufgenommen worden, um die Arbeitsgerichte zu entlasten. Nur: Der Gesetzgeber hat es versäumt klarzustellen, ob die Auszahlung einer Abfindung nach Paragraph 1a KSchG ebenfalls eine Sperrzeit nach sich zieht oder nicht.

Insgesamt wird damit die Situation rund um Abfindungszahlungen nicht mehr nur für die von der Sperrzeit betroffenen Arbeitnehmer prekärer, sondern auch für die Arbeitgeber. Schlägt der Chef nämlich künftig seinem Mitarbeiter eine Abfindungszahlung vor und erweckt er bei diesem den Eindruck, er werde bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch dessen Interessen wahren, drohen ihm Regressforderungen. Denn nach der Rechtsprechung ist er dem Mitarbeiter gegenüber zur Aufklärung über die anstehende Sperrzeit verpflichtet. „Erteilt der Arbeitgeber Auskünfte“, sagt Rechtsanwalt **Michael Kliemt** aus Düsseldorf, „müssen diese zutreffend und vollständig sein.“ Zwar führt laut Kliemt eine pflichtwidrig unterlassene, unzutreffende oder irreführende Auskunft durch den Arbeitgeber nicht zur Unwirksamkeit des Abwicklungsvertrages; jedoch mache sich der Arbeitgeber bei Verletzung seiner Hinweis- und Aufklärungspflichten schadensersatzpflichtig.

Allerdings kann sich die Abfindung für ältere Arbeitnehmer rechnen, die mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen wollen. Das gilt aber nur dann, wenn der bisherige Arbeitgeber Teile der Abfindung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres auf das gesetzliche Rentenversicherungskonto des Arbeitnehmers einzahlt. Laut Peter Schrader, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Hannover, sind nämlich „nicht nur Ausgleichszahlungen nach Paragraph 187a SGB VI im Zusammenhang mit Altersteilzeitvereinbarungen, sondern auch sonstige Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Paragraph 3 Nr. 28 EStG steuerfrei“. Die Steuervergünstigung gilt für die Hälfte der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Klar ist damit, dass am Ende nur der Steuerberater sagen kann, ob sich die Abfindung lohnt oder nicht.