

Probleme mit dem Arbeitslosengeld bei Vereinbarung einer Abfindung

Jeder vermeidet gerne eine gerichtliche Auseinandersetzung und auch wir vertreten die Ansicht, dass der Gang zu den Gerichten erst dann erfolgen soll, wenn sämtliche andere Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Eine neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts wird dazu beitragen, dass die ohnehin überlasteten Arbeitsgerichte noch mehr Arbeit bekommen.

Worum geht es?

Was jeder Arbeitnehmer vermeiden möchte und sollte ist die Verhängung einer Sperrzeit bei Verlust des Arbeitsplatzes und damit einhergehende Einbuße von Arbeitslosengeld.

Eine solche Sperrzeit wird, vereinfacht ausgedrückt, dann verhängt, wenn der Arbeitnehmer mit zur Lösung des Arbeitsverhältnisses beigetragen hat.

Bislang war es unbedenklich, wenn nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber ein sogenannter Abwicklungsvertrag abgeschlossen wurde, in dem Regelungen zum Ausscheiden des Arbeitnehmers getroffen wurden und in denen gegen Verzicht des Arbeitnehmers auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung zu Gunsten des Arbeitnehmers vereinbart wurde.

Dies wird nun anders sein.

Vereinbart ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Arbeitgeberkündigung mit dem Arbeitgeber, dass er gegen Zahlung einer Abfindung keine Kündigungsschutzklage erhebe oder die Kündigung anerkenne, kann dies nach einer neuen Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 18.12.03 einschneidende Folgen haben.

Das Bundessozialgericht ist nämlich der Ansicht, dass der Arbeitnehmer sich durch den Abschluss einer solchen Abwicklungsvereinbarung nach Kündigung durch den Arbeitgeber auch aktiv an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses beteiligt hat.

Nachdem bekanntermaßen durch eine rechtswirksame Kündigung ein Arbeitsverhältnis beendet wird, bleibt dabei natürlich die Frage offen, wie ein Arbeitnehmer durch Abschluss eines Vertrags nach Erhalt der Kündigung zur Beendigung seines Vertragsverhältnisses, das ja bereits – Wirksamkeit der Kündigung unterstellt – beendet war, beigetragen haben soll.

Mit dieser Rechtsprechung des Bundessozialgerichts müssen wir allerdings, Logik hin oder Logik her, leben.

Was ist zu tun?

Ein möglicher Ausweg ist der Abschluss eines Abwicklungsvertrags in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren. Erforderlich ist dazu, dass die Arbeitgeberkündigung im Wege der Kündigungsschutzklage angegriffen wird. Dann kann vor Gericht eine Vereinbarung getroffen werden, die sich nicht schädlich auf den Bezug von Arbeitslosengeld auswirkt.

Ob durch eine solche Rechtsprechung allerdings anderes bewirkt wird, als eine noch stärkere Beschäftigung der Arbeitsgerichte erscheint mehr als fraglich.