



Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 10. Juli 2018

SONDERINFO 08/2018: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Gerichtsurteile

- Aufschub des Beginns der Versicherungspflicht erfordert keinen Anspruch auf Entgeltersatz im Krankheitsfall
- Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung von Arbeitsverhältnissen ist im grundsatzverfassungsgemäß
- Abmahnung wegen 30 Sekunden Fußballschauens während der Arbeitszeit ist zulässig
- Mitbestimmung bei automatisiertem Namensabgleich
- Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot
- Bundesverfassungsgericht kippt Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Vorbeschäftigungsverbot

Fachartikel

- Wann gibt es eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld?

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Verbandsgeschäftsführung

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung **Arbeits- und Sozialrecht**

Aufschub des Beginns der Versicherungspflicht erfordert keinen Anspruch auf Entgeltersatz im Krankheitsfall

Anderweitige Eigenvorsorge muss Mindestschutzniveau in privater Krankenversicherung entsprechen

Der Aufschub des Beginns der Versicherungspflicht setzt nicht voraus, dass der Beschäftigte über eine dem Krankengeld vergleichbare Absicherung gegen den krankheitsbedingten Ausfall von Arbeitsentgelt verfügt. Dies entschied das Bundessozialgericht und wies damit eine Revision der Deutschen Rentenversicherung Bund zurück.

Entscheidend ist, dass die anderweitige Absicherung Leistungen vorsehen muss, die mindestens dem für die allgemeine Krankenversicherungspflicht in Deutschland geregelten Mindestschutzniveau in der privaten Krankenversicherung entsprechen. Dieses sieht eine Absicherung gegen den krankheitsbedingten Ausfall von Arbeitsentgelt nicht vor. Gleichwohl genügt es im Rahmen der allgemeinen Krankenversicherungspflicht als ausreichende Absicherung. Für den Aufschub der Versicherungspflicht im Rahmen einer Statusfeststellung kann daher nichts anderes gelten. Hier ist daher auch eine Krankenversicherung ohne Anspruch auf Entgeltersatz im Krankheitsfall als ausreichende anderweitige Eigenvorsorge anzusehen.

Bundessozialgericht, Urteil vom 07.06.2018 - B 12 KR 17/17 R -

Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß

Gesetzliche Regelungskonzept darf von Fachgerichten nicht übergangen und durch eigenes Konzept ersetzt werden

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeits-verhältnisses beschränkt; damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Das Bundes-verfassungs-gericht entschied, dass dies grundsätzlich mit den verfassungs-rechtlichen Maßgaben vereinbar ist, denn die Verhinderung von Kettenbefristungen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und auch dem Sozialstaatsprinzip Rechnung. Allerdings gilt dies nur, soweit die Beschäftigten nach Art und Umfang der Vorbeschäftigung tatsächlich des Schutzes vor Kettenbefristungen bedürfen und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regel-beschäftigungs-form gefährdet wäre.

Das Bundesverfassungsgericht stellte gleichzeitig klar, dass eine - vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene - Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

Sachverhalt

Der Entscheidung lagen Klagen auf Entfristung eines Arbeitsvertrages zugrunde. Die Beschäftigten machten gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber geltend, dass die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses unwirksam sei. Sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, weil sie bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. In einem Verfahren (1 BvL 7/14) hatte das Arbeitsgericht dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob die Regelung mit den Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, wenn damit eine sachgrundlose Befristung auf die erstmalige Beschäftigung beim jeweiligen Vertragsarbeitgeber beschränkt sei. In dem anderen Verfahren (1 BvR 1375/14) wollte der Arbeitnehmer nicht nochmals befristet, sondern nun unbefristet beschäftigt werden. Das Arbeitsgericht ist jedoch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefolgt und damit davon ausgegangen, dass eine erneute sachgrundlose Befristung nach Ablauf von drei Jahren wieder zulässig sei. Die Entfristungsklage war erfolglos. Dagegen wandte sich der Arbeitnehmer mit der Verfassungsbeschwerde. Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht verletze seine Rechte aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG, denn sie überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung.

Regelungen zur sachgrundlosen Befristung grundsätzlich mit Verfassung vereinbar

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass grundsätzlich in der Auslegung des vorliegenden Arbeitsgerichts die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit der Verfassung vereinbar ist. Sie verletzt im Ergebnis weder die Berufsfreiheit der Beschäftigten noch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber. Ist es im Einzelfall unzumutbar, eine sachgrundlose Befristung zu verbieten, weil es sich nicht um die Ersteinstellung handelt, können und müssen die Arbeitsgerichte den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zum Schutz der Rechte der Beteiligten allerdings einschränken. Das ist der Fall, wo keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht und unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben.

Arbeitgebern stehen Alternativen zur sachgrundlosen Befristung zur Verfügung

Das Verbot sachgrundloser Befristung eines Arbeitsvertrags, wenn zuvor bereits einmal ein Beschäftigungsverhältnis vorlag, beeinträchtigt insbesondere die Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden (Art. 12 Abs. 1 GG) und die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern (Art. 12 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG). Dies wiegt zwar schwer. Dem Interesse der Arbeitgeber an Flexibilisierung wird allerdings dadurch Rechnung getragen, dass ihnen Alternativen zur sachgrundlosen Befristung zur Verfügung stehen, wozu auch die vom Gesetzgeber in bestimmten Fällen erlaubte, mit Sachgrund befristete Beschäftigung gehört.

Gesetzgeber will Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen schützen und unbefristetes Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern

In der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und den im Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG) verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen ist dies jedoch grundsätzlich zumutbar.

Der Gesetzgeber will mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die strukturell dem Arbeitgeber unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen schützen und zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern. Daneben steht die beschäftigungspolitische Zielsetzung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Hier hat der Gesetzgeber einen großen Spielraum. Wenn er entscheidet, die sachgrundlose Befristung zwar als Brücke in eine Dauerbeschäftigung zuzulassen, dies aber grundsätzlich beschränkt, ist das verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Ausnahmen vom Verbot der sachgrundlosen Befristung möglich

Unzumutbar ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber allerdings, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann

insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. Die Fachgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

Annahme einer zulässigen sachgrundlose Befristung bei zurückliegender Vorbeschäftigung von mehr als drei Jahre überschreitet Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung

Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht ist allerdings mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht zu vereinbaren. Die Annahme, eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages sei immer dann zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, überschreitet die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, weil der Gesetzgeber sich hier erkennbar gegen eine solche Befristung entschieden hatte. Die Auslegung der Gesetze durch die Fachgerichte muss die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Dazu muss sie auch die Gesetzesmaterialien in Betracht ziehen. In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat und Bundesregierung und die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. Diese zeigten hier deutlich auf, dass eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll. Das damit klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept darf von den Fachgerichten nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -

Abmahnung wegen 30 Sekunden Fußballschauens während der Arbeitszeit zulässig

Arbeitsleistung während der Zeit des Fernsehens nicht erbracht

Wer auch nur kurz während der Arbeitszeit auf dem dienstlichen Computer einen Fußball-Livestream verfolgt, kann vom Arbeitgeber abgemahnt werden. Das Schauen eines Fußballspiels hindert einen Arbeitnehmer an der Erbringung seiner arbeitsvertraglichen Leistung. Dies geht aus einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln hervor.

Im zugrunde liegenden Fall wurde ein Mitarbeiter eines Automobilzulieferers von seinem Arbeitgeber wegen Fußballschauens am Arbeitsplatz abgemahnt. Der Mann hatte am 25. Februar 2016 gegen 17.35 Uhr für einen Zeitraum von 30 Sekunden bis maximal zwei Minuten gemeinsam mit einem Arbeitskollegen ein Fußballspiel gesehen. Es handelte sich dabei um den Livestream eines Bezahlsenders.

Der abgemahnte Arbeitnehmer ging gerichtlich gegen die Abmahnung vor und verlangte vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Arbeitsgericht Köln: Abmahnung war gerechtfertigt

Das Arbeitsgericht Köln wies die Klage des Arbeitnehmers ab und gab dem Arbeitgeber Recht. Zwar könnten Arbeitnehmer in bestimmten Fällen die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen (BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/16). Die Entfernung der Abmahnung könne z.B. verlangt werden, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt sei, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthalte, auf einer unzutreffenden Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruhe oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletze. Jedoch sei hier im Fall die Abmahnung zu Recht erfolgt, so dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden könne, die Abmahnung zu entfernen.

Arbeitsvertragliche Pflichten verletzt

Der Arbeitnehmer habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er nicht seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbrachte, sondern ein Fußballspiel auf einem

dienstlichen Computerbildschirm angesehen hat, was den Arbeitgeber zu einer Abmahnung berechtigt.

Private Internetnutzung während der Arbeitszeit

Das Arbeitsgericht Köln verglich das Anschauen eines Fußballspiels an einem dienstlichen Computer über einen Livestream eines Bezahlsenders während der Arbeitszeit mit einer Pflichtverletzung durch private Internetnutzung während der Arbeitszeit. Hierbei verletze der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Hauptleistungspflicht zur Arbeit (vgl. BAG, Urteil vom 07.07.2005 - 2 AZR 581/04 und BAG, Urteil vom 31.05.2007 - 2 AZR 200/06)).

Je mehr ein Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässige, umso schwerer wiege die Pflichtverletzung (BAG, Urteil vom 07.07.2005 - 2 AZR 581/04).

Arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht verletzt

Während der Dauer des Anschauens des Fußballspiels sei der Arbeitnehmer an der Erbringung seiner arbeitsvertraglichen Leistung gehindert gewesen. Er habe daher während dieser Zeit seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht verletzt. Schließlich sei dem Arbeitnehmer auch bekannt und bewusst gewesen, dass er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletze, indem er ein Fußballspiel ansah.

Nach allem liege in dem Streitgegenständlichen Verhalten des Arbeitnehmers objektiv eine Verletzung der arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptleistungspflicht.

Diese Pflichtverletzung habe der Arbeitgeber abmahnen dürfen.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 28.08.2017 - 20 Ca 7940/16 - -

Mitbestimmung bei automatisiertem Namensabgleich

BAG: „Sanktionslisten-Screening“ ist keine mitbestimmungspflichtige Verhaltenskontrolle.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. mitzubestimmen bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht ist darauf gerichtet, Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren, die nicht durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt und unverhältnismäßig sind. Ein solches Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dann nicht zur Seite, wenn der Arbeitgeber im Wege der elektronischen Datenverarbeitung einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. Anti-Terror-Verordnungen der europäischen Union erstellten Namenslisten durchführt („Sanktionslisten-Screening“). Die aufgrund des Datenabgleichs generierten Ergebnisse bildeten weder ein konkretes Verhalten oder eine konkrete Leistung eines Arbeitnehmers ab noch lassen sie auf solche schließen. Sie enthielten keine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder ein außerbetriebliches Verhalten des Arbeitnehmers, das einen Bezug zum Arbeitsverhältnis habe.

BAG, Beschluss vom 19.12.2017 - 1 ABR 32/16 -

Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

BAG: Ein Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot ist möglich, wenn eine Vertragspartei ihre Leistungen nicht vertragsgerecht erbringt.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gemäß § 110 GewO, §§ 74 f. HGB um einen gegenseitigen Vertrag i.S.d. §§ 320 ff. BGB. Im Gegenseitigkeitsverhältnis stünden die vom Arbeitnehmer geschuldete Unterlassung des Wettbewerbs einerseits und die vom Arbeitgeber geschuldete Zahlung der Karrenzentschädigung andererseits.

Die Bestimmungen über das gesetzlichen Rücktrittsrecht in § 323 ff. BGB fänden - so das BAG - auch auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Anwendung. Arbeitnehmer oder Arbeitgeber seien unter den Voraussetzungen dieser Vorschriften berechtigt, von einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückzutreten, wenn die andere Vertragspartei eine Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß erbringe. **So könne der Arbeitnehmer vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn der Arbeitgeber nach erfolgloser Fristsetzung die Zahlung der Karrenzentschädigung verweigere. Auch der Arbeitgeber könne vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn der Arbeitnehmer die vereinbarten Wettbewerbshandlungen nicht unterlasse.**

Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil klargestellt, dass der Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nur Wirkung für die Zeit nach Zugang der Rücktrittserklärung entfaltet. Erst ab diesem Zeitpunkt entfielen die wechselseitigen Rechte und Pflichten.

BAG, Urteil vom 31.01.2018 - 10 AZR 392/17 -

BVerfG kippt BAG-Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot

Laut BVerfG vom 6.6.2018 könne das "Vorbeschäftigungsverbot" in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht dahingehend ausgelegt werden, dass eine weitere sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien zulässig sei, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahren liege.

Es wiege nach Auffassung der Verfassungsrichter zwar schwer, dass das gesetzliche Verbot einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrages im Falle einer „Zuvor-Beschäftigung“ bei demselben Arbeitgeber die Berufsfreiheit von Arbeitssuchenden (Art. 12 Abs. 1 GG) und die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern (Art. 12 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG) beeinträchtige. Diese Beeinträchtigung grundrechtlich geschützter Freiheiten sei jedoch gerechtfertigt, um die Gefahr einer Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten auszuschließen und die unbefristete Beschäftigung als Regelfall zu sichern. Dem Interesse des Arbeitgebers an einer größtmöglichen Flexibilisierung dienen Alternativen wie z.B. die Befristung mit Sachgrund.

Die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestatte, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahren liege, sei mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren. Die richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. In § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG habe sich der Gesetzgeber klar gegen eine Frist entschieden.

Ein Arbeitsgericht könne die Norm des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung allerdings für unanwendbar erklären, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies könne insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei, wie etwa die geringfügige Nebenbeschäftigung während der Schul- oder Studienzeit oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. In solchen Fällen könne das Verbot der Vorbeschäftigung als für die Beteiligten unzumutbar bewertet werden.

Den Volltext der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes können Sie unter http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2018/06/Is20180606_1bvl000714.html) einsehen.

Wann gibt es eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld?

Das Problem ist vielen Lohnunternehmern bekannt – ein Mitarbeiter möchte aus verschiedenen Gründen nicht mehr für das Unternehmen arbeiten, kündigt aber nicht selbst, um keine Sperrzeit bei seinem Arbeitslosengeld von der Bundesagentur für Arbeit (BA) verhängt zu bekommen. Gleiches gilt für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Vielfach „provoziert“ ein solcher Mitarbeiter dann seine Kündigung durch dauerhaft mangelhafte Leistungen oder regt sogar selbst ausdrücklich seine Kündigung durch den Arbeitgeber an.

Der Betriebsinhaber, der dieser Anregung folgt, geht das Risiko ein, Beklagter einer (erfolgreichen) Kündigungsschutzklage zu werden. Denn nicht selten ändert der Mitarbeiter nach Ausspruch der Kündigung seine Meinung nach dem ersten Kontakt mit der BA oder z. B., weil sich ein in Aussicht gestelltes neues Jobangebot zerschlägt.

Doch wann verhängt die BA überhaupt eine Sperrzeit hinsichtlich des Arbeitslosengeldes? Folgende rechtliche Grundsätze zur Sperrzeit sind aktuell zu beachten:

Rechtlicher Ausgangspunkt: Ein Arbeitnehmer soll in rechtlicher Hinsicht eine Sperrzeit (nach § 159 Absatz 1 Satz 1, 2 Nr. 1 Drittes Sozialgesetzbuch) insbesondere dann erhalten, wenn er die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (mit-) verursacht hat, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben.

Daher prüft die BA bei **jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**, ob ein sperrzeitrelevantes Verhalten des Arbeitnehmers vorgelegen hat. Dies kann zum Einen der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer eine **fristlose** (= außerordentliche) oder **verhaltensbedingte Kündigung** seitens des Arbeitgebers erhalten hat. Hier kommt es auf die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls an.

Zum anderen wird in der Regel eine Sperrzeit verhängt, wenn der Arbeitnehmer **selbst gekündigt** hat oder mit dem Arbeitgeber einen **Aufhebungsvertrag** abschließt. In diesen Fällen wird das Arbeitslosengeld für die ersten 12 Wochen der Arbeitslosigkeit nicht gezahlt und im Anschluss daran wird die Leistungsdauer beim Arbeitslosengeld um $\frac{1}{4}$ gekürzt.

Bei der **Eigenkündigung** des Arbeitnehmers findet **aber keine Sperrzeitanordnung** statt, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt ist und er durch ein ärztliches Attest nachweist, dass diese Krankheit auch in absehbarer Zukunft fortbestehen wird. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer zur Wiederherstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft wegzieht und er seinen Arbeitsplatz in zumutbarer Weise nicht erreichen kann.

Beim Abschluss eines **Aufhebungsvertrages verzichtet** die BA bei Vorliegen folgender Voraussetzungen auf die Verhängung einer Sperrzeit:

1. Der Arbeitgeber muss die Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt haben,
2. die drohende Arbeitgeberkündigung muss auf betriebliche oder (neu!) personenbedingte (z. B. Langzeiterkrankung) Gründe gestützt sein und
3. das Beschäftigungsverhältnis endet aufgrund des Aufhebungsvertrages nicht früher als es bei einer fristgerechten Arbeitgeberkündigung geendet hätte.

Bislang galt, dass die BA die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung nicht überprüfte, wenn im Aufhebungsvertrag eine Abfindung von 0,25 bis 0,5 Monatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr vereinbart wurde. An der Untergrenze von 0,25 Bruttogehältern hält die BA nun nicht mehr fest, was eine weitere Erleichterung darstellt. Das heißt, dass auch die Vereinbarung einer noch so kleinen Abfindung (z. B. in Höhe von 100,- €) im Aufhebungsvertrag keine Überprüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung durch die BA nach sich zieht.

Dies (und auch die Berücksichtigung personenbedingter Gründe; s. o. Ziffer 2) erleichtert den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne Sperrzeit in faktischer Hinsicht erheblich!

Fazit:

Insgesamt steht damit fest, dass Lohnunternehmer, die sich in der oben beschriebenen Situation befinden, gegenüber ihrem abwanderungswilligen Arbeitnehmer den Abschluss eines Aufhebungsvertrages anregen sollten. Bezüglich aufkommender Bedenken des Arbeitnehmers hinsichtlich der Anordnung einer möglichen Sperrzeit sollte der Lohnunternehmer dann die hier dargestellten Grundätze gegenüber dem Arbeitnehmer offenlegen, um diesen zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu bewegen.

Denn sicher ist: Der Arbeitnehmer, der einen Aufhebungsvertrag schließt (oder selbst kündigt), hat nicht mehr die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage zu erheben.
(*Renftel, BLU e. V.*)