

Professor Dr. Richard Giesen – Universität Gießen

„Sozialrechtliche Optimierung der Auflösung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen“

Vortrag vom 17. März 2005

Bei der Frage nach der sozialrechtlichen Optimierung der Auflösung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen steht die Frage der Abfindung in Mitten, die ihre Grundlage in Auflösungsvertrag oder Auflösungsvergleich mit Abfindungsvereinbarung (§ 623 oder § 779 BGB), Sozialplan oder Nachteilsausgleich iSd §§ 112, 113 BetrVG, Auflösungsurteil mit Verurteilung zur Abfindungszahlung nach §§ 9, 10, 14 Abs. 2 KSchG, neu in § 1a KSchG oder einem Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB haben kann. Insbesondere geht es darum, die Abfindung so zu gestalten, daß neben einem Maximum an steuerlicher Begünstigung auch ein Maximum an sozialrechtlicher Privilegierung erreicht wird.

Die steuerliche Begünstigung resultiert dabei einerseits aus den Freibeträgen des § 3 Nr. 9 EStG sowie aus § 34 EStG, der zusätzlich die Steuerprogression entschärft. Zu beachten sind dabei aus anwaltlicher Sicht die Steuerbarkeit der Steuerbelastung über das Zuflußprinzip aber andererseits die drohende Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers bei zeitlicher Verschiebung der Abfindung.

Den Schwerpunkt stellt die sozialrechtliche Beurteilung dar. Interessant ist dabei zuerst die Beitragsfreiheit (§ 14 SGB IV). Besonders bedeutsam bei der anwaltlichen Beratung sind aber die Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Arbeitslosengeld I, für das die Ruhens- und Sperrzeitfristen der §§ 143a und 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III zu beachten sind.

Bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung und Unterschreitung der ordentlichen Kündigungsfrist greift § 143a SGB III, der anders als § 144 SGB III nicht zu einer Kürzung, sondern nur zu einer Verschiebung des Bezugszeitraumes für das Arbeitslosengeld I führt. Dabei wird die Abfindung nicht auf das Arbeitslosengeld, sondern auf das fiktive Arbeitsentgelt angerechnet.

Schwer zu handhaben ist die Sperrzeit des § 144 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III, die bei vorsätzlicher Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund eintritt und zu einer Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führt. Einerseits bereitet die Bestimmung des wichtigen Grundes Schwierigkeiten, etwa bei drohender rechtmäßiger Kündigung, weil hier die Gerichte inzident prüfen müssen, ob eine nicht ausgesprochene Kündigung für den Fall ihres Zugangs rechtmäßig gewesen wäre. Weitere Rechtsunsicherheit verursacht das für den Eintritt der Sperrzeit notwendige aktive versicherungswidrige Verhalten. Die Rechtsprechung grenzt hier quasistrafrechtlich formal das unschädliche passive Hinnehmen – auch einer offensichtlich rechtswidrigen – Arbeitgeberkündigung von sperrzeitauslösendem aktiven Handeln, etwa dem Abschluß eines Auflösungsvertrags, ab. Das führt zu Verwicklungen beim gerichtlichen Vergleich, der allerdings nach einer Entscheidung des BSG dennoch keine nachträglich aktive Mitwirkung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses darstellen und daher nicht sperrzeitauslösend sein soll, soweit er aus einer streitigen gerichtlichen Verhandlung ohne vorherige Absprachen hervorgeht. Ferner gerät die Vorschrift des § 144 SGB III in Konflikt mit § 1a KSchG, wobei allerdings nach einer DA der Bundesagentur für Arbeit die unterlassene Klageerhebung im Rahmen des § 1a KSchG gerade unschädlich sein soll; eine Sperrzeit wird hier ausnahmsweise nicht ausgelöst.