

Hartz IV: Vorsicht bei Kündigung der Arbeit

(Gegen Hartz.de, 18.9.2006)

Vorsicht: Sperrzeit nach Aufhebungsverträgen

Selbst wenn der Verlust des Arbeitsplatzes nicht zu verhindern ist, bemühen sich viele ArbeitnehmerInnen, eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu vermeiden. Diese wird als Makel in der eigenen Berufsbiografie angesehen.

Attraktiver erscheinen Aufhebungsverträge, bei denen das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich beendet wird - erst recht, wenn der Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung verbunden ist. Doch vor Aufhebungsverträgen können wir nur warnen. Bei Arbeitslosigkeit und damit Hartz IV folgt das böse Erwachen, denn die Arbeitsagenturen verhängen nach Aufhebungsverträgen im Regelfall eine Sperrzeit: Dann gibt es 12 Wochen kein Arbeitslosengeld (ALG) I und die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I (ALG I) verkürzt sich zusätzlich um ein Viertel!

Aufhebungsverträge werden genauso gewertet, als wenn man ohne wichtigen Grund eine Stelle selbst kündigt. Denn schon die Mitwirkung an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ist in den Augen der Arbeitsagenturen "strafbar". Das ist

bei Aufhebungsverträgen regelmäßig der Fall. Selbst bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber können "einvernehmliche Absprachen" vor der Kündigung als "Mitwirkung" am Beschäftigungsende gewertet werden und eine Sperrzeit auslösen. Gleiches gilt bei Absprachen und Verhandlungen über eine Abfindung innerhalb der 3-Wochen-Frist für eine Kündigungsschutzklage.

Nur wenige Ausnahmen!

Bei Aufhebungsverträgen kann nur im Ausnahmefall eine Sperrzeit abgewendet werden. Etwa wenn der Vertrag gar nicht ursächlich für die Arbeitslosigkeit ist (z. B. ein Betriebsteil wäre ohnehin zum gleichen Zeitpunkt stillgelegt worden) oder wenn ArbeitnehmerInnen einen wichtigen Grund für ihr Verhalten haben (z. B. Nachzug zum Ehepartner an einen

anderen Ort).

Statt Aufhebungsvertrag: Kündigung nach § 1a KSchG

Ist der Arbeitsplatz nicht zu retten, dann kann eine Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG die bessere Alternative zum Aufhebungsvertrag sein: Nach dieser seit dem 1.1.2004 geltenden Vorschrift erhalten ArbeitnehmerInnen eine Abfindung (halber Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr) wenn:

- der Arbeitgeber kündigt und sich auf betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

beruft

- der Arbeitgeber in der Kündigung schriftlich darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt und
- der Arbeitnehmer tatsächlich nicht klagt und die Kündigung somit akzeptiert.

Bei diesem Vorgehen ist eine Sperrzeit nicht zulässig. Denn der Arbeitnehmer hat nicht an seinem Beschäftigungsende mitgewirkt, sondern es nur hingenommen.