

Klippen im Arbeitsrecht:

Aufhebungsverträge mit älteren Mitarbeitern – Vorsicht ist geboten

Wer kennt sie nicht, die Fälle, in denen ein Mitarbeiter kurz vor Renteneintritt an das Unternehmen herantritt, um auszuloten, ob das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden kann. Häufig sind aber auch Situationen, in denen das Unternehmen über eine Kündigung nachdenkt. Vorsicht ist geboten, weil es in beiden Fällen denkbar ist, dass sich das Unternehmen dem Erstattungsanspruch des Arbeitsamtes gemäß § 147 a SGB III ausgesetzt sieht.

In beiden Fällen hat der Mitarbeiter in der Regel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - gegebenenfalls nach einer Sperrfrist - Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe. Unter bestimmten Voraussetzungen aber muss das Unternehmen dem Arbeitsamt Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe für bis zu 32 Monate erstatten. Einzelheiten hierzu regelt § 147 a SGB III.

Die Erstattungspflicht tritt grundsätzlich für die Zeit nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen ein, wenn der Arbeitslose innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit mindestens 24 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres des Arbeitslosen beendet worden ist.

Vorsicht ist also immer dann geboten, wenn nach Vollendung des 55. Lebensjahres des Mitarbeiters eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Von der in § 147 a SGB III festgelegten Erstattungspflicht gibt es allerdings zahlreiche Ausnahmen.

- So tritt die Erstattungspflicht nicht ein, wenn alternative Sozialleistungen wie Krankengeld, Verletzengeld, Übergangsgeld, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit, Altersruhegeld usw. eingreifen.
- Sie tritt auch dann nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis eines 55-jährigen Mitarbeiters beendet wird und dieser in den letzten 12 Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit insgesamt weniger als 10 Jahre in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen gestanden hat.
- Ausgenommen von der Erstattungspflicht sind auch Kleinunternehmen, d.h. Unternehmen, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Keine Erstattungspflicht besteht, wenn der Mitarbeiter selbst gekündigt hat, allerdings nur dann, wenn dieser weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder eine ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat. Es ist insoweit umstritten, ob der Abschluss eines Aufhebungsvertrages einer Eigenkündigung gleichgestellt werden kann.

- Eine Erstattungspflicht ist auch dann nicht vorgesehen, wenn eine Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt ist. Das Arbeitsamt prüft selbstständig, ob eine soziale Rechtfertigung der Kündigung vorliegt, es sei denn, es liegt eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichtes vor.
- Eine Erstattungspflicht entfällt auch dann, wenn das Unternehmen aus wichtigem Grund kündigen konnte.
- Auch kann die Erstattungspflicht entfallen bei einer bestimmten Altersstruktur des Betriebes, bei drastischem Personalabbau sowie dann, wenn die Erstattung für das Unternehmen eine unzumutbare Belastung darstellen würde, weil durch die Erstattung der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung des Personalabbaus verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären.

Stellt das Arbeitsamt fest, dass eine Erstattungspflicht besteht, so erstreckt sich diese auf gewährtes Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Daneben umfasst sie auch die auf diese Leistungen entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Die Erstattung dauert längstens 32 Monate.

Trotz der aufgeführten Ausnahmen sind immer noch viele Fälle denkbar, in denen sich ein Unternehmen dem Erstattungsanspruch des Arbeitsamtes gemäß § 147 a SGB III ausgesetzt sieht. Und dieser Forderung wird regelmäßig Nachdruck verliehen: Die Arbeitsämter sind gehalten, entsprechende Erstattungsansprüche durchzusetzen!

Rechtsanwältin Dr. Daniela Kreidler-Pleus, Ludwigsburg
Fachanwältin für Arbeitsrecht