



Der deutsche Aufhebungsvertrag im System der französischen Arbeitslosenversicherung

– Problemstellung und Lösungsansätze für Grenzgänger und Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen –

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

AKTUALISIERTE
FASSUNG





I. Skizzierung der Problematik

Grenzgänger¹, die in Deutschland beschäftigt sind und in Frankreich wohnen, unterliegen im Fall ihrer Vollarbeitslosigkeit nicht mehr dem deutschen, sondern dem französischen Arbeitslosenversicherungssystem. Dieser Wechsel des anwendbaren Rechts resultiert aus europäischen Vorgaben und kann, wie eine im Auftrag der Europäischen Kommission verfasste Studie aus dem Jahr 2012² eindrucksvoll zeigt, zu diversen Schwierigkeiten führen. Eine Problemstellung, die sich in der großregionalen Beraterpraxis konkret niederschlägt, betrifft in Frankreich wohnhafte Grenzgänger, die in Deutschland einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen. Im Gegensatz zu in Deutschland wohnhaften Personen, die im Fall ihrer Arbeitslosigkeit dem deutschen Arbeitslosenversicherungssystem unterworfen sind, laufen die dem französischen System unterstellten Grenzgänger Gefahr, nicht bloß einer vorübergehenden Sperrfrist zu unterliegen, sondern gegebenenfalls keinerlei Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Der Grund hierfür liegt darin, dass die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frankreich grundsätzlich als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes gesehen wird, der den Anspruch auf Arbeitslosengeld gänzlich ausschließen kann³. Die Situation wird von den betroffenen Grenzgängern häufig deshalb als unbillig empfunden, weil sie ihre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zuvor im Beschäftigungsland Deutschland entrichtet haben. Insbesondere die sogenannten atypischen Grenzgänger, die zwar in Frankreich wohnen, deren angestammte Region jedoch im Saarland oder in Rheinland-Pfalz liegt, beklagen zuweilen, von Systemunterschieden zwischen dem deutschen und dem französischen Recht nichts gewusst zu haben. Seit einiger Zeit herrscht jedoch auch bei den übrigen Grenzgängern Verunsicherung. Grund hierfür ist die Einführung der *rupture conventionnelle* in das französische Arbeitsgesetzbuch⁴. Die Errungenschaft dieses

¹ Nach dem europäischen Recht bezeichnet der Begriff Grenzgänger eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt.

² De Cortazar/Rentola/Fuchs/Klosse, *Coordination of Unemployment Benefits*, trESS Think Tank Report 2012.

³ Wurde der Antrag auf Arbeitslosengeld abgelehnt, kann der Arbeitslose nach dem Ablauf von 4 Monaten einen Antrag auf erneute Prüfung seiner Situation stellen. Der Antrag hat nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn der Arbeitslose nachweisen kann, dass er sich in der vorangegangenen Zeit aktiv um einen neuen Arbeitsplatz bemüht hat.

⁴ Eingeführt durch das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 = *Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail*.



arbeitsmarktpolitischen Instruments besteht darin, dass dem Arbeitnehmer trotz einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsvertrages ein Anspruch auf Arbeitslosengeld zusteht. Dies warf die Frage auf, ob nicht auch ein in Deutschland geschlossener Aufhebungsvertrag regelmäßig zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld in Frankreich führen muss.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Problematik untersucht das vorliegende Gutachten die sozialrechtliche Absicherung von vollarbeitslosen Grenzgängern, die in Frankreich wohnen und in Deutschland ihre Arbeitsstelle infolge eines Aufhebungsvertrages verloren haben. Neben einer Skizzierung des deutschen Aufhebungsvertrags sowie der europäischen Bestimmungen zur Koordinierung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, liegt das Hauptaugenmerk des Gutachtens auf der Untersuchung der französischen Rechtsgrundlagen für den Bezug von Arbeitslosengeld. Hierbei wird differenziert dargestellt, in welchen Fällen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag in Deutschland für vollarbeitslose Grenzgänger zum Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich führen kann. Das Gutachten schließt mit einer Lösungsmöglichkeit, die das Grenzgängerproblem obsolet machen könnte.

II. Aufhebungsvertrag nach deutschem Recht

Bei Grenzgängern, die in Deutschland arbeiten, richtet sich die Beendigung des Arbeitsvertrages in aller Regel nach dem deutschen Recht⁵. Die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsvertrages geschieht im deutschen Recht im Wege eines sog. Aufhebungsvertrages. Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist hier nicht gesondert normiert, sondern folgt aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit (§ 311 Bürgerliches Gesetzbuch). Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch). Sonstige Formerfordernisse existieren nicht.

Notwendiger Inhalt des Aufhebungsvertrages ist die Einigung über die Beendigung des Arbeitsvertrages sowie der Zeitpunkt des Vertragsendes. Häufig wird auch eine Abfindung vereinbart. Es ist im deutschen Recht jedoch keine Gestaltung denkbar, in der der

⁵ Dies ergibt sich aus Art. 8 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I). Art. 8 ROM-I VO bestimmt das bei Individualarbeitsverträgen anwendbare Recht. In den Geltungsbereich fällt grundsätzlich auch die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.



Arbeitgeber bei der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrages gesetzlich zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet wäre⁶.

III. Europäische Bestimmungen zur Koordinierung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland einen Aufhebungsvertrag geschlossen, ist zu überlegen, welche sozialrechtlichen Konsequenzen dies für Grenzgänger im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld nach sich zieht. Da die Arbeitslosenversicherung eine beitragsrechtliche und eine leistungsrechtliche Seite aufweist, ist hier zunächst zwischen den Zeiten der Ausübung der Beschäftigung einerseits und den Folgen des Eintritts der Arbeitslosigkeit andererseits zu unterscheiden:

(a) Beschäftigungslandprinzip

Während der Grenzgänger seine Beschäftigung ausübt, ist in aller Regel das Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungslandes maßgeblich. Dies ergibt sich aus dem Beschäftigungslandprinzip des Art. 11 Abs. 3 Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Hieraus folgt, dass für einen Grenzgänger, der in Frankreich wohnt und in Deutschland beschäftigt ist, grundsätzlich in Deutschland Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten sind⁷.

(b) Zuständigkeit des Wohnstaates bei Vollarbeitslosigkeit des Grenzgängers

Im Fall der Vollarbeitslosigkeit des Grenzgängers kommt es zu einem Wechsel des anwendbaren Rechts⁸. Leistungen bei Arbeitslosigkeit erhält der vollarbeitslose Grenzgänger gemäß Art. 65 Abs. 5 Buchst. a VO (EG) Nr. 883/2004 nach den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates. Die Zuständigkeit erstreckt sich auf alle von der Verordnung erfassten Leistungen der sozialen Sicherheit⁹. Für den Grenzgänger

⁶ Eine Pflicht zur Zahlung kann aber aufgrund eines Tarifvertrages oder eines Sozialplans bestehen. Der Abfindungsanspruch nach § 1a Kündigungsschutzgesetz setzt voraus, dass der Arbeitgeber zuvor eine ordentliche betriebsbedingte *Kündigung* ausgesprochen hat.

⁷ Gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchst. h VO (EG) Nr. 883/2004 gehört auch die Arbeitslosenversicherung zu dem von der Verordnung erfassten sachlichen Geltungsbereich.

⁸ Im Fall der Kurzarbeit oder des nur vorübergehenden Arbeitsausfalls sind Leistungen demgegenüber ausschließlich vom Beschäftigungsstaat nach dessen Vorschriften zu erbringen.

⁹ Also etwa auch auf Leistungen bei Krankheit oder Familienleistungen, vgl. Art. 11 Abs. 3 Buchst. c VO (EG) Nr. 883/2004.



kommt es damit zu einem vollständigen Statutenwechsel hinsichtlich des Sozialversicherungssystems, dem er unterliegt.

Der Wechsel in der Zuständigkeit betreffend die soziale Sicherung, weg vom Beschäftigungsland und hin zum Wohnsitzstaat, führt dazu, dass für den Grenzgänger nunmehr die französischen Behörden zuständig und die französischen Rechtsvorschriften maßgeblich sind¹⁰.

Zuständige Behörde für die Gewährung von Arbeitslosenleistungen ist in Frankreich *Pôle emploi*. Die Mitarbeiter von *Pôle emploi* prüfen, ob der Grenzgänger die nach dem französischen Recht vorgesehenen Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllt. Hierfür ist die Kenntnis von Tatsachen erforderlich, über die der ehemals zuständige Träger der Arbeitslosenversicherung in Deutschland, die Agentur für Arbeit¹¹, einen Nachweis erteilen kann. Um einen reibungslosen Informationsaustausch zwischen den beiden Arbeitsverwaltungen zu gewähren, erfolgt dieser unter Zuhilfenahme von EU-Standardformularen. Auf die Handhabe des vorliegend entscheidenden Formulars *PD U1* wird später noch eingegangen.

Zunächst sind jedoch die Grundlagen des französischen Rechts darzustellen, die für den Anspruch des Grenzgängers auf Arbeitslosengeld entscheidend sind.

IV. Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld nach dem französischen Recht

1. Grundsätzliches

Die rechtlichen Grundlagen für den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. die „Hilfe zur Rückkehr in das Arbeitsleben¹²“ finden sich zunächst im französischen Arbeitsgesetzbuch, dem *Code du travail*. Artikel L. 5421-1 C. trav. stellt grundsätzlich fest, dass Arbeitnehmer,

¹⁰ Leistungen bei Arbeitslosigkeit erhält der vollarbeitslose Grenzgänger so, „als ob diese Rechtsvorschriften für ihn während seiner letzten Beschäftigung [...] gegolten hätten“, vgl. Art. 65 Abs. 5 Buchst. a VO (EG) Nr. 883/2004.

¹¹ Zuständig ist die Agentur für Arbeit des Bezirkes, in dem der Grenzgänger zuvor beschäftigt war.

¹² *Aide au retour à l'emploi*, (ARE).



die unfreiwillig arbeitslos geworden sind, Anspruch auf Ersatzeinkünfte haben, sofern sie arbeitsfähig und arbeitssuchend sind¹³. Die Befugnis zur konkreten Ausgestaltung des französischen Arbeitslosenversicherungssystems hat der Gesetzgeber auf die Interessenvertreterorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber übertragen¹⁴. Gemäß Artikel L. 5422-20 C. trav. ist es ihnen vorbehalten, eine entsprechende Konvention im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu vereinbaren. Die aktuelle Konvention datiert vom 14. Mai 2014¹⁵. Sie ist zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten. In einem Annex zur Konvention, dem sog. *règlement général*¹⁶, sind die konkreten Modalitäten betreffend das Arbeitslosengeld niedergelegt, etwa was die erforderliche Versicherungsdauer, die Höhe oder die Dauer der Leistungsgewährung anbelangt.

Art. 2 § 1 der Konvention vom 14. Mai 2014 wiederholt das im französischen Arbeitsgesetzbuch verankerte allgemeine Prinzip des französischen Arbeitslosenversicherungssystems, wonach für den Bezug von Arbeitslosengeld entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer *unfreiwillig* arbeitslos geworden ist.

2. Anerkannte Fälle der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit im französischen Recht

Endet das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer vertraglichen Abrede, impliziert dies in vertragsrechtlicher Hinsicht, dass der Arbeitsplatzverlust gewollt war, mithin also keine „Unfreiwilligkeit“ seitens des Arbeitnehmers vorliegt. Die Ausübung von Vertragsfreiheit schließt jedoch nicht aus, dass der Arbeitsplatzverlust in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht *unfreiwillig* eingetreten ist mit der Folge, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Die im französischen Arbeitslosenversicherungsrecht anerkannten Fälle einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit sind in Artikel 2 des *règlement général* abschließend aufgezählt. An erster Stelle ist hier die Beendigung des Arbeitsvertrages¹⁷ als Resultat einer Kündigung durch den Arbeitgeber zu nennen. Bei drei der sechs aufgezählten Fälle

¹³ Selbiges gilt gemäß Art. L. 5421-1 C. trav. auch wenn der Arbeitsvertrag in Folge einer *rupture conventionnelle* beendet wurde.

¹⁴ Vertragsparteien sind unter anderem der Arbeitgeberverband MEDEF (*Le mouvement des Entreprises de France*) und die Gewerkschaft CFDT (*La Confédération Française Démocratique du Travail*).

¹⁵ *Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage*.

¹⁶ *Règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014*.

¹⁷ Dies stellt einen Unterschied zur deutschen Regelung betreffend die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe dar (§ 159 S. 2 Nr. 1 Alt. 1 SGB III). Dort muss der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst haben, wobei Gegenstand des Lösungstatbestandes nicht das arbeits- sondern das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis ist.



ist vorstellbar, dass der Arbeitsplatzverlust nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern infolge einer vertraglichen Abrede eingetreten ist. Es handelt sich dabei um

- ▶ die Beendigung des Arbeitsvertrages infolge einer *rupture conventionnelle*,
- ▶ die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsvertrages sowie
- ▶ die Beendigung des Arbeitsvertrages aus ‚legitimen Gründen‘.

Diese Fallgestaltungen einer anerkannt „unfreiwilligen Arbeitslosigkeit“ werden im Folgenden näher skizziert.

a. Beendigung des Arbeitsvertrages mittels *rupture conventionnelle*

Von einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers ist immer dann auszugehen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Verfahren einer *rupture conventionnelle* durchlaufen haben. Die *rupture conventionnelle* ist ein arbeitsrechtliches Instrument zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrages. Sie wurde durch das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 eingeführt¹⁸. Die *rupture conventionnelle* unterliegt strengen Verfahrens- und Formvorschriften.

So haben der Vereinbarung obligatorisch Verhandlungsgespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voranzugehen. Die *rupture conventionnelle* ist sodann schriftlich zu vereinbaren, wobei hierfür ein durch Erlass festgelegtes Standardformular zu verwenden ist. Neben Angaben zu Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind auf dem Standardformular die Daten der Verhandlungsgespräche, das vorgesehene Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe der durch den Arbeitgeber zwingend zu zahlenden Sonderbeendigungsentschädigung (*indemnité spécifique de rupture*)¹⁹ zu vermerken. Mit Abschluss der Vereinbarung haben beide Parteien jeweils das Recht, ihre Willenserklärung innerhalb von 15 Tagen zu widerrufen.

¹⁸ *Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.*

¹⁹ Die Entschädigungssumme kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei verhandelt werden, wobei sich hinsichtlich der Höhe Einschränkungen zugunsten des Arbeitnehmers ergeben. Nach Art. L. 1237-13 C. trav. darf die Höhe der durch den Arbeitgeber zu zahlenden Abfindung nicht unter dem Betrag liegen, den das Gesetz für die Abfindung bei Kündigung durch den Arbeitgeber vorsieht. Im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages stellt die dort für die arbeitgeberseitige Kündigung vorgesehene Abfindung die relevante Untergrenze dar.



Essentielles Element einer *rupture conventionnelle* ist die Genehmigung der Vereinbarung durch die Regionalbehörde DIRECCTE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*). DIRECCTE hat eine Frist von 15 Werktagen um den Antrag zu bescheiden. Jede Ablehnung muss innerhalb dieser Frist und zwar mit ausdrücklicher Begründung erfolgen. Andernfalls gilt die Genehmigung der Vereinbarung mit Ablauf der Frist als erteilt.

b. Betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsvertrages

Ein weiterer anerkannter Fall der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit stellt die Beendigung des Arbeitsvertrages in Folge eines der in Artikel L. 1233-3 C. trav. benannten Gründe dar²⁰. Hierbei handelt es sich um die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses dergestalt, dass der Arbeitsplatz aus sachlichen Gründen²¹, nämlich insbesondere infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder aufgrund technologischer Neuerungen, abgebaut oder umstrukturiert²² wird.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist noch zu beachten, dass die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses im französischen Recht – egal ob aufgrund von Kündigung oder einvernehmlicher Beendigung – ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit zwingend zur Zahlung einer Abfindung führt²³.

c. Beendigung des Arbeitsvertrages aus „legitimen Gründen“

Als unfreiwilliger Eintritt in die Arbeitslosigkeit werden im französischen Sozialversicherungsrecht schließlich auch Fälle gesehen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitnehmers und hier aus Gründen

²⁰ Da Artikel 2 des *règlement général* lediglich auf die in Artikel L.1233-3 C. trav genannten Gründe verweist (*des causes*) ist es unerheblich, ob die Beendigung des Arbeitsvertrages durch arbeitgeberseitige Kündigung oder aber einvernehmlich herbeigeführt wurde.

²¹ D.h. nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen.

²² Unter L. 1233-3 C.trav. fällt auch eine Beendigung des Arbeitsvertrages die dadurch bedingt ist, dass eine infolge von wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder technologischen Neuerungen vom Arbeitgeber angetragene, wesentliche Modifikation des Arbeitsvertrages seitens des Arbeitnehmers abgelehnt wird. Ähnlich dem deutschen Recht muss die Beschäftigungsmöglichkeit zumindest in ihrer bisherigen Ausgestaltung dauerhaft wegfallen.

²³ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F24411.xhtml>, zuletzt abgerufen am 30.9.2014. <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/depart-negocie-transaction,122/le-depart-negocie-et-la,1119.html>, zuletzt abgerufen am 30.9.2014.



geschieht, die als legitim anerkannt sind. Diese Gründe sind im Anwendungsabkommen Nr. 14 vom 14. Mai 2014²⁴ abschließend aufgezählt.

Ein legitimer Grund für die Beendigung des Arbeitsvertrages, der den Bezug von Arbeitslosengeld erlaubt, liegt etwa vor, wenn ein minderjähriger Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz aufgibt, um zusammen mit seinen Eltern umziehen zu können²⁵. Auch der erwachsene Arbeitnehmer, der seinem Ehepartner folgt, hat einen legitimen Grund für die Beendigung seines Arbeitsvertrages²⁶.

V. Arbeitsplatzverlust infolge eines Aufhebungsvertrages als Fall der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit im französischen Recht

Nachdem die hier maßgeblichen Fälle der anerkannt unfreiwilligen Arbeitslosigkeit des französischen Arbeitslosenversicherungsrechts dargestellt wurden, geht es nun darum zu prüfen, ob der Arbeitsplatzverlust aufgrund eines Aufhebungsvertrages als einer oder mehrerer dieser Fälle eingeordnet werden kann. Denn nur wenn dies zu bejahen ist, kann ein Grenzgänger in Folge der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages in Deutschland Anspruch auf Arbeitslosengeld in Frankreich haben.

1. Aufhebungsvertrag und *rupture conventionnelle*

Die Schaffung der *rupture conventionnelle* als Instrument zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrages, welches den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht ausschließt, hat die Hoffnung erweckt, hiermit seien auch die problematischen Fälle betreffend den in Deutschland geschlossenen Aufhebungsvertrag gelöst. Tatsächlich aber kann der deutsche Aufhebungsvertrag mit der *rupture conventionnelle* nicht gleichgesetzt werden. Wie oben gesehen umschreibt die *rupture conventionnelle* ein bestimmtes Verfahren, an dessen Ende die einvernehmliche – durch die Aufsichtsbehörde DIRECCTE genehmigte – Beendigung des Arbeitsvertrages steht. Das deutsche Recht kennt kein

²⁴ *Accord d'application n°14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4e et 26 § 1^{er} b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.*

²⁵ Siehe Kapitel 1er, § 1er Buchst. a des *Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014.*

²⁶ In diesem Fall muss der Ehepartner zuvor seinen Wohnort gewechselt zu haben, um eine neue Beschäftigung aufzunehmen oder sich selbstständig zu machen. Siehe Kapitel 1er, § 1er Buchst. b des *Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014.*



entsprechendes Instrument. Außer der Schriftform bestehen beim Aufhebungsvertrag keine formellen Erfordernisse. Bei der Beendigung des Arbeitsvertrages infolge einer *rupture conventionnelle* ist die Genehmigung durch die DIRECCTE hingegen zwingend²⁷. Schon diese Tatsache führt in arbeitsrechtlicher Hinsicht zu dem Schluss, dass ein nach deutschem Recht geschlossener Aufhebungsvertrag nicht mit der französischen *rupture conventionnelle* korrespondiert²⁸. Da die Gewährung von Arbeitslosengeld aus Gründen einer *rupture conventionnelle* im französischen Arbeitslosenversicherungsrecht aber davon abhängt, dass die entsprechenden arbeitsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, folgt hieraus zugleich, dass ein deutscher Aufhebungsvertrag insofern nicht zum Bezug von Arbeitslosengeld führen kann.

Fazit: Ein deutscher Aufhebungsvertrag kann mit der französischen *rupture conventionnelle* nicht gleichgesetzt werden und führt insofern auch nicht zum Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich.

2. Aufhebungsvertrag und betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsvertrages

Bei der Frage, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag als betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des französischen Rechts gewertet werden kann, ist zunächst zwischen arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Vorgaben zu unterscheiden.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht knüpft das französische Recht die betriebsbedingte Beendigung des Vertrages an verschiedene Bedingungen. So ist beispielsweise ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit zwingend eine Abfindung in einer bestimmten Mindesthöhe zu zahlen. Im deutschen Recht ist hingegen keine Konstellation denkbar, in der bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung besteht. Daraus folgt, dass die betriebsbedingte Beendigung des Vertrages im französischen Recht der betrieblich bedingten Aufhebung des Arbeitsvertrages im deutschen Recht nicht vollends entspricht. Da es vorliegend jedoch

²⁷ Urteil des *Cour de cassation* vom 29.10.2013, Nummer 12-22303.

²⁸ Vgl. auch *Cour de cassation* vom 29.10.2013, Nummer 12-22303.



um den Bezug von Arbeitslosengeld geht, ist allein die Erfüllung der sozialrechtlichen Vorgaben von Belang.

Anders als bei der *rupture conventionnelle* macht Artikel 2 des *règlement général* die Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsplatzverlust aus betriebsbedingten Gründen nicht davon abhängig, dass sämtliche arbeitsrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Vielmehr wird durch den Verweis auf Artikel L. 1233-3 C. trav. deutlich, dass es für den Bezug von Arbeitslosengeld ausreicht, dass betriebliche Erfordernisse den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich gezogen haben. Ist dies der Fall, liegt ein unfreiwilliger Arbeitsplatzverlust im Sinne von Artikel 2 des *règlement général* vor. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ist dann nicht ausgeschlossen.

Fazit: Ein deutscher Aufhebungsvertrag, der betriebsbedingt veranlasst war, kann zum Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich führen.

3. Aufhebungsvertrag aus „legitimen Gründen“

Den im Anwendungsabkommen Nr. 14 vom 14. Mai 2014 benannten Tatbeständen ist gemein, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf betrieblichen Erfordernissen basiert, sondern auf Gründen, die in der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers zu suchen sind (z.B. Wegzug des Partners). Für die Auslösung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ist erforderlich, dass die Beendigung des Arbeitsvertrages aus einem dieser Gründe und auf Veranlassung des Arbeitnehmers erfolgt. Dies schließt die vertragliche Abrede – gleich welchen Rechts – mit ein²⁹. Entscheidend ist, dass der Tatbestand im konkreten Einzelfall erfüllt ist. Hieraus folgt, dass ein Aufhebungsvertrag, der aus einem der im Anwendungsabkommen Nr. 14 vom 14. Mai 2014 genannten Gründe geschlossen wird, den Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich nicht hindert.

²⁹ In dem *règlement général* sowie dem Anwendungsabkommen ist lediglich von der Eigenkündigung die Rede (*démission*). Die vertragliche Beendigung des Arbeitsvertrages ist als „schwächere Form“ der Eigenkündigung jedoch mitumfasst (*argumentum a maiore ad minus*).



Fazit: Ein deutscher Aufhebungsvertrag, der aus legitimen Gründen im Sinne des Anwendungsabkommens Nr. 14 vom 14. Mai 2014 geschlossen wurde, kann zum Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich führen.

VI. Handhabe in der Praxis

Wie unter III. dargelegt, führt der Wechsel der Zuständigkeiten im Bereich der Arbeitslosenversicherung dazu, dass es zwischen der deutschen und der französischen Arbeitsverwaltung zu einem Informationsaustausch kommt. Die zuständigen Stellen bedienen sich hierbei des Dokuments *PD U1*³⁰.

War der Grenzgänger in Deutschland beschäftigt, bescheinigt die Agentur für Arbeit mit dem *PD U1* u.a. auch den Grund für die Beendigung der Erwerbstätigkeit. Hierfür hält das Dokument verschiedene Varianten bereit, darunter auch die Variante der „Beendigung des Vertrages im beiderseitigen Einvernehmen“ (Spalte 3.2). Das Dokument sieht darüber hinaus Möglichkeiten für die eigenhändige Eintragung von Gründen vor. (Spalte 3.7). Das *PD U1* wird in Deutschland unter Zugrundelegung der sog. „Arbeitsbescheinigung-EU“ ausgefüllt. Es handelt sich hierbei um ein nationales deutsches Formular, mit welchem der Arbeitgeber die Tatsachen zu bescheinigen hat, deren Kenntnis für die Entscheidung über einen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit erheblich sein können (§ 312 a Drittes Sozialgesetzbuch). Der Arbeitgeber hat hier Angaben zu den Gründen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu machen.

(a) Betriebsbedingte Aufhebung des Arbeitsvertrages

Ist aus der Arbeitsbescheinigung-EU ersichtlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt betriebsbedingt gekündigt hätte (**siehe Anlage 1**), wird seitens der Agentur für Arbeit im *PD U1* zunächst der Kasten „Beendigung des Vertrages im beiderseitigen Einvernehmen“ angekreuzt (Spalte 3.2). Der zuständige Sachbearbeiter tätigt darüber hinaus zusätzlich einen Vermerk in der Spalte 3.7, woraus

³⁰ Es handelt sich dabei um eins von insgesamt zehn offiziellen EU-Standardformularen, auf welche sich die EU-Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geeinigt hat. Eine Zusammenstellung der relevanten Dokumente findet sich unter: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=849&subCategory=868&year=0&advSearchKey=portdoccombined&mode=advancedSubmit&langId=de>, zuletzt abgerufen am 30.9.2014. Das Dokument *PD U1* dient der Bescheinigung von Zeiten, die für die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind.



deutlich wird, dass dem Aufhebungsvertrag betriebliche Erfordernisse zugrunde lagen. [Formulierung: „Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt zum 30.09.2014“; (**siehe Anlage 2**)]. Eine Kopie der Arbeitsbescheinigung-EU und das *PD U1* werden sodann an den Arbeitnehmer übersandt.

Da von der Richtigkeit der im *PD U1* gemachten Angaben auszugehen ist und die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsvertrages in Frankreich grundsätzlich zum Bezug von Arbeitslosengeld führt, gehen die Mitarbeiter von *Pôle emploi* in der Praxis ohne nähere Prüfung von einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit des Grenzgängers aus und gewähren Arbeitslosengeld. Da für den Bezug von Arbeitslosengeld jedoch die Erfüllung der französischen Vorgaben maßgeblich ist, ist hier zu beachten, dass *Pôle emploi* bei entsprechendem Vorbringen des Arbeitslosen auch unabhängig von den Angaben im *PD U1* zu prüfen hat, ob die Beendigung des Arbeitsvertrages im Sinne des französischen Arbeitslosenversicherungsrechts aus betrieblichen Gründen und somit unfreiwillig erfolgt ist³¹.

(b) Aufhebung des Vertrages aus legitimen Gründen

Wird der Vertrag aus Gründen aufgehoben, die in der privaten Sphäre des Arbeitnehmers liegen, prüft die deutsche Behörde freilich nicht, ob es sich hierbei um einen Grund handelt, der im französischen Arbeitslosenversicherungsrecht als legitim erachtet wird. Die Arbeitsagentur prüft den Sachverhalt auch nicht nach den Maßstäben des deutschen Sozialversicherungsrechts, also danach, ob seitens des Arbeitnehmers ein wichtiger Grund für die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrages vorgelegen hat³². Der Sachbearbeiter vermerkt in der Spalte 3.2 des Dokuments *PD U1* mittels Ankreuzen daher lediglich, dass der Vertrag im beiderseitigen Einvernehmen beendet wurde. In diesen Fällen liegt es an *Pôle emploi* zu überprüfen, welche Gründe zu der Aufhebung des Vertrages geführt haben, und ob diese Gründe im nationalen Recht als legitim anerkannt werden.

³¹ Vgl. auch die neuere französische Rechtsprechung: Urteil des *Cour de cassation* vom 29.10.2013, Nummer 12-22303.

³² Ein solcher wichtiger Grund kann verhindern, dass eine Sperrzeit nach. § 159 Drittes Sozialgesetzbuch eintritt.



VII. Ergebnis

Die vorstehende Begutachtung hat gezeigt, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in Deutschland einen Anspruch auf Arbeitslosengeld in Frankreich nicht notwendigerweise ausschließt. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass das französische Recht der Arbeitslosenversicherung auf dem Prinzip basiert, dass es sich hierbei um eine Versicherung gegen die unfreiwillige Arbeitslosigkeit handelt. Die Fälle einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit sind in dem *règlement général* abschließend aufgezählt. Ein nach deutschem Recht geschlossener Aufhebungsvertrag entspricht nicht der französischen *rupture conventionnelle* und kann daher auch nicht ohne Weiteres zum Bezug von Arbeitslosengeld führen. Ein Aufhebungsvertrag, dessen Abschluss allerdings betrieblich motiviert war, hindert den Bezug von Arbeitslosengeld in Frankreich nicht. In diesen Fällen kann der Tatbestand der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsvertrages von Seiten der deutschen Arbeitsverwaltung durch das Dokument *PD U1* bescheinigt werden. Als Grundlage dient in diesem Fall die vom deutschen Arbeitgeber auszufüllende Arbeitsbescheinigung-EU, aus der hervorgeht, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ansonsten zum selben Zeitpunkt betriebsbedingt gekündigt hätte. Bringt der Arbeitnehmer persönliche Gründe vor, die ihn zum Abschluss des Aufhebungsvertrages bewegt haben, hängt der Anspruch auf Arbeitslosengeld davon ab, dass einer der im französischen Anwendungsabkommen Nr. 14 vom 14. Mai 2014 genannten Tatbestände erfüllt ist. Dies zu prüfen, ist allein Sache der französischen Arbeitsverwaltung.

VIII. Lösungsmöglichkeit

Das Gutachten belegt die Komplexität, die sich hinter der aufgeworfenen Fragestellung verbirgt. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass es bei Grenzgängern mit dem Übergang von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit nicht bloß zu einem Wechsel des anwendbaren Arbeitslosenversicherungsrechts, sondern darüber hinaus auch zu Verflechtungen mit dem Arbeitsrecht von sogar zwei Staaten kommt. Vermeiden ließen sich die hieraus resultierenden Problemstellungen, wenn die Zuständigkeit für die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit bei vollarbeitslosen Grenzgängern nicht



beim Wohnsitzstaat, sondern allein beim Staat der letzten Beschäftigung liegen würde, denn dies würde eine Koordinierung zwischen zwei unterschiedlichen Arten von Arbeitslosenversicherungssystemen mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen für den Leistungsbezug³³ entbehrlich machen. In der Konsequenz wäre vorliegend allein die deutsche Arbeitsverwaltung zuständig, die Leistungen nach den deutschen Rechtsvorschriften zu gewähren hätte.

Die Idee einer Änderung der Zuständigkeitsregelungen der Koordinierung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit im genannten Sinne wurde 2012 im Rahmen einer von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie des Expertennetzwerkes trESS³⁴ als Vorschlag formuliert³⁵, wobei hier sämtliche damit verbundenen Vor- und Nachteile in den Blick genommen wurden. Diesen Anspruch erhebt die vorliegende Untersuchung auch nicht im Hinblick auf die durch eine Änderung der Koordinierungsregelungen berührten Interessen der Mitgliedstaaten der Großregion. Mit diesem Gutachten wurde jedoch demonstriert, zu welchen konkreten Frage- und Problemstellungen die aktuellen Koordinierungsregeln im Bereich der Arbeitslosenleistungen in der Praxis führen können. Insofern kann die vorliegende Untersuchung einen Beitrag zu den nationalen und europäischen Überlegungen hinsichtlich des Für und Widers einer Änderung der Koordinierungsvorschriften leisten.

³³ Im deutschen Recht gehört hierzu auch, dass die Person den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

³⁴ trESS steht für „Training and Reporting on European Social Security“ (= Unterrichten und Berichten über die Europäische Soziale Sicherheit). Es handelt sich um ein vierjähriges Projekt, das von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Inklusion) ins Leben gerufen und finanziert wird.

³⁵ De Cortazar/Rentola/Fuchs/Klosse, Coordination of Unemployment Benefits, trESS Think Tank Report 2012., S. 25 ff.



Anlage 1: Auszug aus der Arbeitsbescheinigung nach § 312a SGB III (ausgefüllt)

5. Angaben zur Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeitsverhältnisses
(Angaben sind auch erforderlich, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wurde.)

5.1 Das Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/beendet zum 30.09.2014

durch <input type="checkbox"/> den Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> einen Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt	<input type="checkbox"/> die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte ansonsten nicht oder nicht zum selben Zeitpunkt gekündigt
<input type="checkbox"/> kraft Gesetzes oder Tarifvertrag (z.B. Ausbildung)	<input checked="" type="checkbox"/> einen Aufhebungsvertrag, Arbeitgeber hätte ansonsten zum selben Zeitpunkt gekündigt	<input type="checkbox"/> die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, Arbeitgeber hätte ansonsten zum selben Zeitpunkt gekündigt

Wenn durch den Arbeitgeber:

- Es handelt sich um eine betriebsbedingte Kündigung gem. § 1 a KSchG mit Abfindungsangebot bzw. hätte der Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt, wenn er die Kündigung ausgesprochen hätte:
Hinweis: Im Kündigungsschreiben muss angegeben sein, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagfrist eine Abfindung beanspruchen kann.
 Ja Nein
- Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage innerhalb der Frist gem. § 4 KSchG erhoben.
 Ja Nein
- Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers war Anlass.
 Ja Nein Unbekannt

5.2 Das Arbeitsverhältnis war befristet Ja Nein zweckbefristet

5.3 Es handelt sich um eine unwiderrufliche Freistellung durch den Arbeitgeber mit tatsächlicher Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
 Ja Nein
Wenn ja: Die Freistellung erfolgte einvernehmlich ab _____

5.4 Ende des Beschäftigungsverhältnisses am _____

Anlage 2: Auszug aus dem Formular PD U1 (ausgefüllt)

3. GRUND FÜR BEENDIGUNG DER ERWERBSTÄTIGKEIT

<input type="checkbox"/> 3.1 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den/die Arbeitgeber/in	<input type="checkbox"/> 3.4 Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in
<input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Beendigung des Vertrags in beiderseitigem Einvernehmen	<input type="checkbox"/> 3.5 Auslaufen des Vertrags
<input type="checkbox"/> 3.3 Entlassung aus disziplinarischen Gründen	<input type="checkbox"/> 3.6 Betriebsbedingte Kündigung
<input checked="" type="checkbox"/> 3.7 Sonstiger Grund (Beschäftigung)	

zu 3.2: Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt zum 30.09.14.

3.8 Sonstiger Grund (selbstständige Erwerbstätigkeit)



Task Force Grenzgänger

10. Februar 2014

(aktualisiert: 30. September 2014)

Autoren: Esther Trapp-Harlow, Céline Laforsch LL.M.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des SAARLANDES
Task Force Grenzgänger • Franz-Josef-Röder-Straße 17 • 66119 Saarbrücken
taskforce.grenzgaenger@arbeit.saarland.de
www.tf-grenzgaenger.eu