

NEWSLETTER

2. Neue „Spielregeln“ bei Aufhebungsverträgen!

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit Wirkung ab dem 20.07.2017 eine neue Geschäftsanweisung zur Verhängung einer Sperrzeit bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages erlassen, die gravierende Änderungen mit sich bringt.

Die aktualisierte Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt nunmehr den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ohne nachfolgende Verhängung einer Sperrzeit, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen, wobei – und das ist für den Arbeitnehmer wichtig – die Arbeitsagentur dann nicht prüft, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig gewesen wäre:

- Eine Kündigung durch den Arbeitgeber muss mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sein,
- die drohende Kündigung durch den Arbeitgeber muss auf betriebliche oder personenbezogene Gründe gestützt worden sein,
- die Arbeitgeberkündigung wäre zu dem selben Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden,
- der Arbeitnehmer darf nicht ordentlich unkündbar sein und
- der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.

Im Vergleich zu der bisherigen Handhabung der Arbeitsagentur hat sich zunächst geändert, dass an der Untergrenze von **0,25** Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr im Zusammenhang mit der Zahlung einer Abfindung nicht mehr festgehalten wird. Die Arbeitsagentur prüft aber nach wie vor dann die Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung, wenn eine höhere Abfindung als 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Darüber hinaus kann ein wichtiger Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung nicht mehr nur bei drohender betriebsbedingter Kündigung vorliegen, sondern nunmehr auch, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung auf **personenbezogene Gründe**, also auch auf krankheitsbedingte Gründe, gestützt wird. Ein wichtiger Grund kann andererseits weiterhin nicht vorliegen bei drohender Arbeitgeberkündigung aus verhaltensbedingten Gründen.

Auswirkungen auf die Praxis:

Durch die neue Geschäftsanweisung zum Arbeitslosengeld wurde der Kreis der wichtigen Gründe im Sinne des § 159 Abs. 1 SGB III erweitert und damit auch die Flexibilität bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen. Um bei einem trennungswilligen Arbeitnehmer die Verhängung einer Sperrzeit zu vermeiden, sollten daher die neuen Vorgaben gem. der aktuellen Geschäftsanweisung der Arbeitsagentur bei der Gestaltung eines Aufhebungsvertrages beachtet werden.