



Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ (0521) 964870
Fax (0521) 9648788
e-mail: info@unternehmerverband.de

An die Geschäftsleitungen
und die Personalabteilungen
unserer Mitgliedsfirmen

Nr. 2/17
24. März 2017
ka-fi

Arbeitslosenversicherung - Sperrzeitausschließender „wichtiger Grund“ beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III tritt eine den Arbeitslosengeldanspruch verkürzende Sperrzeit dann ein, wenn ein Arbeitsloser an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses mitgewirkt hat, ohne dafür einen "wichtigen Grund" zu haben.

Zwar liegt im Grundsatz eine (Mit-)Verantwortung des Arbeitnehmers am Eintritt der Beschäftigungslosigkeit im Sinne des § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III vor, wenn das Vertragsverhältnis einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beendet wird. Eine Sperrzeit tritt dennoch nicht ein, wenn der Arbeitnehmer für sein Verhalten einen „wichtigen Grund“ im Sinne des § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III vorweisen kann.

Bislang sah die Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit einen sperrzeitausschließenden „wichtigen Grund“ bei Arbeitnehmern, die keinem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, insbesondere dann vor, wenn der Aufhebungsvertrag eine betriebsbedingte arbeitgeberseitige Kündigung ersetzt, das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag nicht früher als durch eine fristgerechte Kündigung des Arbeitgebers beendet wird und der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses erhält (erweiterter Anwendungsfall des § 1 a KSchG).

Nunmehr ist die Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit zu § 159 SGB III mit dem Stand 12/2016 in erfreulicher Weise hinsichtlich des oben beschriebenen „wichtigen Grundes“ erweitert worden. Wörtlich ist nun festgelegt:

„Ein wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung liegt auch vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung auf personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde. An der Untergrenze von 0,25 Monatsgehältern im Zusammenhang mit der Zahlung einer Abfindung wird nicht mehr festgehalten.“

Das bedeutet:

Ein sperrzeitausschließender „wichtiger Grund“ im Sinne des § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III liegt beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages eines ordentlich kündbaren Arbeitnehmers bereits dann vor, wenn die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebsbedingte oder personenbezogene Gründe gestützt würde und eine Abfindung von maximal 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses bezahlt wird; eine Untergrenze von 0,25 Monatsgehältern pro Jahr ist durch die Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit aufgehoben.

Kassing

