



An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 9/17  
1. September 2017  
schü-si

### **Arbeitslosenversicherung - Sperrzeitausschließender "wichtiger Grund" beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages, Konkretisierung der Weisungslage**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hatten bereits mit grünem Rundschreiben Nr. 2/17 vom 24.03.2017 darüber informiert, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Weisungslage zur Anerkennung eines „wichtigen Grundes“ beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages erweitert hat. Folgende wichtige Ergänzungen sind zur Vermeidung einer Sperrzeit mit dem Stand 12/2016 in die Weisungslage aufgenommen worden:

*„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.“*

Vielfach ist hierzu die Frage aufgetreten, ob der sperrzeitausschließende „wichtige Grund“ im Sinne der aufgeführten Ergänzungen auch dann einschlägig ist, wenn **keine** Abfindung im Zusammenhang mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages gewährt wird. unternehmer nrw hat insoweit um Klärung gebeten. Eine Klarstellung durch die Bundesagentur für Arbeit ist aber auch hinsichtlich eines Aufhebungsvertrages bei einer drohenden personenbedingten Kündigung notwendig geworden, da in der bestehenden Weisungslage zur Anerkennung einer „wichtigen Grundes“ bei Lösung des Beschäftigungsverhältnisses unter Punkt 159.1.2.1 f) Folgendes geregelt ist:

*„Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vermeidung einer personenbedingten (nicht verhaltensbedingten) Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag **ohne Entlassungsentschädigung** zum gleichen Zeitpunkt beendet hat.“*

Schon hier wird deutlich, dass es sperrzeitausschließende „wichtige Gründe“ für einen Aufhebungsvertrag gibt, die sich ohne nähere Sachverhaltsaufklärung seitens der zuständigen Arbeitsagentur am „Ob“ einer Abfindungszahlung und deren Höhe orientieren, und solche sperrzeitausschließenden „wichtigen Gründe“, die völlig losgelöst von der Frage einer Abfindung sind, und bei denen der Eintritt einer Sperrzeit vom Ergebnis einer Einzelfallüberprüfung der Arbeitsagentur abhängt. So ist schon seit langer Zeit nach der Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit bei Aufhebungsverträgen eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld nach § 159 SGB III dann ausgeschlossen, wenn

- der Aufhebungsvertrag an die Stelle einer ansonsten zum gleichen Zeitpunkt ausgesprochenen **rechtmäßigen** arbeitgeberseitigen Kündigung tritt **und**
- der Arbeitnehmer einen eigenen Vorteil aus dem Aufhebungsvertrag gegenüber dem Abwarten der drohenden arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen kann (so das BSG vom 12.7.2006 – B 11 a AL 47/05 R).

In diesen Fällen hängt die Anerkennung eines sperrzeitausschließenden „wichtigen Grundes“ davon ab, ob nach Überzeugung der zuständigen Arbeitsagentur die im Raum stehende arbeitgeberseitige Kündigung sozial gerechtfertigt gewesen wäre; insoweit findet eine entsprechende Überprüfung der Arbeitsagentur nach den durch Fragebogen eingeholten Informationen des Arbeitgebers statt.

Nach der aktualisierten Weisungslage mit dem Stand 12/2016 ergibt sich nun als Ergebnis der Anfrage bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit im Einzelnen folgende Situation:

- Aufhebungsvertrag anstelle **betriebsbedingter** Arbeitgeberkündigung **ohne** Abfindung oder mehr als 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr:

Ein sperrzeitausschließender „wichtiger Grund“ kommt in Betracht, wenn **mit** entsprechender Überprüfungsmöglichkeit seitens der Arbeitsagentur z.B. der Aufhebungsvertrag eine sozial gerechtfertigte Kündigung ersetzt oder ein anderer anerkannter Beendigungstatbestand vorliegt, z.B. dauerhafte durch Attest bestätigte Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsleistung

- Aufhebungsvertrag anstelle **betriebsbedingter** Arbeitgeberkündigung **mit** Abfindung von max. 0.5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr:

Ein sperrzeitausschließender „wichtiger Grund“ liegt **ohne** nähere Sachverhaltsüberprüfung dann vor, wenn eine Abfindung von mehr als 0 bis maximal 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird. Die Nachfrage bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hat ergeben, dass nach der neuen Weisungslage (Stand 12/2016) die Abfindungshöhe zwar unter 0,25 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr liegen kann, irgendeine Abfindung in Anlehnung an § 1a Abs. 2 KSchG jedoch gewährt werden muss. Eine Untergrenze gibt es allerdings insoweit nicht.

- Aufhebungsvertrag **ohne** Abfindung anstelle **personenbedingter** Kündigung zum gleichen Zeitpunkt:

Ein sperrzeitausschließender „wichtiger Grund“ wird hier von der Arbeitsagentur sogar **ohne** nähere Sachverhaltsaufklärung nach dem oben dargestellten Punkt 159.1.2.1 f) der Weisungslage anerkannt.

- Aufhebungsvertrag anstelle **personenbedingter** Arbeitgeberkündigung mit Abfindung: Die Anerkennung eines sperrzeitausschließenden „wichtigen Grundes“ **ohne** nähere Sachverhaltsaufklärung seitens der Arbeitsagentur kommt nur dann in Betracht, wenn – wie bei einer im Raum stehenden betriebsbedingten Kündigung – die Abfindung nicht höher als 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr liegt. Bei einer höheren Abfindung hängt – wie bei der drohenden betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung – der Eintritt einer Sperrzeit von der Einzelfallüberprüfung der Arbeitsagentur z.B. zur Frage ab, ob die im Raum stehende Kündigung sozial gerechtfertigt gewesen wäre.

Der Inhalt dieses Rundschreibens ist von unternehmer nrw mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt worden.

  
Schürmann