

2017 | Ausgabe 8
04.04.2017

Update Arbeitsrecht: Geschäftsanweisung Sperrzeit



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Sperrzeit

Schließt ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag oder kündigt er selbst sein Arbeitsverhältnis, führt dies grundsätzlich zur Verhängung einer Sperrzeit durch die Bundesagentur für Arbeit. Das bedeutet nicht nur, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld erst einmal ruht, eine Sperrzeit führt zusätzlich auch noch zur Verkürzung des Bezugszeitraum und hat damit weitreichende Konsequenzen.

Ausnahme: wichtiger Grund

Nur wenn ein wichtiger Grund vorliegt, wird ausnahmsweise von einer Sperrzeit abgesehen. Ob ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegt, entscheidet erst einmal der/die zuständige Sachbearbeiter/in der Bundesagentur für Arbeit und erst später eventuell die Sozialgerichte. Das Risiko, dass die Bundesagentur für Arbeit das Vorliegen eines wichtigen Grundes verneint und somit erst einmal kein Arbeitslosengeld gezahlt wird, trägt unmittelbar allein der Arbeitnehmer. Für die die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages sind die mit ihm für den Arbeitnehmer verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen irrelevant. Das Arbeitsverhältnis wird trotz Sperrzeit wie vereinbart aufgelöst. Dem Arbeitgeber droht lediglich unter Umständen ein Schadensersatzanspruch, wenn er seinen Hinweispflichten nicht (ausreichend) nachgekommen ist. Mittelbar erschwert das Risiko des Arbeitnehmers eine Sperrfrist zu erhalten, aber die Aufhebungsvertragsverhandlungen für Arbeitgeber erheblich.

Durchführungsanweisung

Etwas Sicherheit für Arbeitnehmer und damit auch eine Erleichterung für die Verhandlungen des Arbeitgebers über einen Aufhebungsvertrag bieten die internen Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 159 SGB III, der die Sperrzeit regelt. Auch wenn es sich hierbei lediglich um interne Regelungen handelt, auf die sich betroffene Arbeitnehmer nicht berufen können, wird hierdurch das für Arbeitnehmer mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages verbundene Risiko einer Sperrfrist, begrenzt und überschaubarer.

Bisherige Anweisung

Nach den bisherigen Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit lag ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor, wenn

- die Auflösung des Arbeitsverhältnisses **zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung** erfolgt,
- die vertragliche bzw. gesetzliche **Kündigungsfrist eingehalten** wird und
- eine **Abfindung von 0,25 bis 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr** gezahlt wird,
- Abschließend darf der Mitarbeiter nicht unkündbar sein.

Waren alle vorstehenden Voraussetzungen erfüllt, war eine weitere Prüfung der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung nicht mehr erforderlich, das Risiko einer Sperrfrist also gering.

Neue Geschäftsanweisung

Mit einer aktualisierten Geschäftsanweisung wurden die Möglichkeiten zum Abschluss eines „sicheren“ Aufhebungsvertrages nun noch erweitert.

Drohung einer personenbedingten Kündigung

Auch wenn der Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer personenbedingten Kündigung (z.B. wegen langandauernder Krankheit oder häufiger Kurzerkrankungen des Mitarbeiters) geschlossen wird, besteht - bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen (s. oben) - ein wichtiger Grund, der die Verhängung einer Sperrzeit ausschließt.

Wegfall der Mindestgrenze

Während früher eine Abfindung in Höhe von mindestens 0,25 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zugunsten des Mitarbeiters vereinbart werden musste, überprüfen die Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit die Rechtmäßigkeit einer drohenden Arbeitgeberkündigung (aus betriebs- oder personenbedingten Gründen) auch dann nicht mehr, wenn eine niedrigere Abfindung oder sogar überhaupt keine Abfindung an den Mitarbeiter gezahlt wird. Wird eine höhere Abfindung als 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr vereinbart, erfolgt aber weiterhin eine Prüfung der hypothetischen Kündigung, was ein nahezu unüberschaubar großes Risiko einer Sperrfrist für den Arbeitnehmer bedeutet.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht