

Mandanteninfo

Sonderausgabe November 2007

Bundesagentur für Arbeit: Änderung der Dienstanweisung für außergerichtliche Aufhebungsverträge

Die interne Anweisung der Bundesagentur für Arbeit für die Behandlung **außergerichtlicher Aufhebungsverträge** wurde ab 24. Oktober 2007 verändert.

Die Bundesagentur für Arbeit hat entschieden, dass in einigen Fällen bei außergerichtlichen Aufhebungsverträgen zukünftig **keine Sperrfrist** mehr verhängt wird. Folgende Voraussetzungen müssen sämtlich gegeben sein:

- Es wird eine **Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelte** pro Beschäftigungsjahr gezahlt. Bei Abfindungen, die unter oder über diesem Betrag liegen, behält sich die Bundesagentur für Arbeit wie bisher vor, eine Überprüfung durchzuführen und eine Sperrfrist zu verlängern.
- Der Arbeitgeber hätte **betriebsbedingt** auf jeden Fall zu dem Zeitpunkt **gekündigt**, zu dem der Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis beendet.
- Die arbeitsvertragliche bzw. tarifvertragliche **Kündigungsfrist wurde eingehalten**.
- Der Arbeitnehmer war **nicht** arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich **unkündbar**.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Der Arbeitnehmer muss im Zweifelsfall alle Voraussetzungen beweisen, um bei einem außergerichtlichen Aufhebungsvertrag keine Sperrfrist auslöst.

Es verbleibt bei der bisherigen Regelung, dass ein arbeitsgerichtlicher Vergleich eine Sperrzeit nicht auslösen kann. Bei gerichtlichen Aufhebungsverträgen gemäß § 278 Abs. 6 ZPO **ohne vorherigen Güetermin** kann eine Sperrfrist jedenfalls dann nicht verhängt werden, wenn sich die Abfindung im Rahmen der Dienstanweisung (0,25 – 0,5) bewegt, die sonstigen Voraussetzungen vorliegen und die Kündigungsfrist eingehalten wurde.

Muster eines außergerichtlichen Aufhebungsvertrages:

- 1) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitsplatz von Frau Mustermann ersatzlos entfallen ist. Zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen betriebsbedingten Kündigung treffen die Vertragsparteien deshalb folgende Vereinbarung.
- 2) Das Arbeitsverhältnis wird unter Einhaltung der vertraglichen/tariflichen Kündigungsfrist aus dringenden betrieblichen Gründen zum ... aufgelöst. Bis dahin wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet und abgewickelt.
- 3) Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Fa. XYZ eine Abfindung in Höhe von XXXXX € an Frau Mustermann. Der Anspruch entsteht sofort und ist vererblich.
- 4) Die Fa. XYZ erteilt Frau Mustermann ein qualifiziertes, wohlwollend formuliertes Zeugnis, das sie in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert sowie Leistung und Verhalten mit einer der Zensur „gut“ entsprechenden Formulierung beurteilt. Frau Mustermann ist berechtigt, einen entsprechenden Entwurf zu erstellen, von dem die Fa. XYZ nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

Dringender Hinweis: Die Vereinbarung einer unwiderruflichen Freistellung in einem außergerichtlichen Aufhebungsvertrag führt zum Verlust der Sozialversicherung (vgl. unser Mandanteninfo März 2005)