

Arbeitsblatt XI / Stand 05/2017

Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft - Stichwortsammlung

I. Einführung

Die Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft weisen viele Besonderheiten auf. Nachfolgend sollen einige Stichworte eher als Gedankenstütze und Anregung genannt werden, die eine vertiefte Recherche erlauben oder die Nachfrage beim Anwalt oder Steuerberater. Kernthemen sind dabei die Vergütung, Formen von Arbeitsverhältnissen mit besonderer Betrachtung von Befristungen und Beachtenswertes rund um das Thema „Kündigung“.

Zunächst ist es wichtig zwischen verschiedenen Mitarbeitertypen zu unterscheiden, die folgendermaßen definiert sind:

- Praktikanten mit oder ohne Entlohnung
- Lehrlinge Berufsausbildungsverhältnis (§ 10 BBiG; Freie Ausbildung § 26 BBiG)
- Mitarbeiter (befristet oder unbefristet; geringfügig, kurzfristig oder voll; in Teilzeit oder Vollzeit)
- freie Mitarbeit oder Kooperation (z.B. in SoLawi)
- Mitunternehmer oder Gesellschafter
- Altenteiler
- ehrenamtliche Mitarbeiter

II. Vergütung

(1) Vergütungen können in den folgenden verschiedenen Formen vorgenommen werden:

- Gehalt
- Zulagen (z.B. Nachzulage)
- Sachbezüge
- Betriebliche Altersversorgung (Allgemeinverbindlicher TV für Zusatzversorgung der Mitarbeiter in der LWS)
- Sonderzahlungen (Freiwilligkeitsvorbehalt)
- Honorare

Die Arbeitsblätter verstehen sich nicht als umfassende rechtliche Gutachten zu den aufgeführten Themen, sondern als Zusammenstellung von Praxiserfahrungen in diesem Bereich. Sie können als Anregungen für die eigene Arbeit dienen, bedürfen aber bei der Umsetzung in konkrete Rechtsverhältnisse der Begleitung durch Steuerberater und Rechtsanwälte.

- Gewinnanteile
- Aufwandsentschädigung (Fahrtkosten, Spesen)
- Übungsleiter-, Ehrenamtspauschale

(2) Für eine **Mindestvergütung** gelten die folgenden Grundsätze (Anwendungsbereich, § 22 MiLoG):

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

a. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,

b. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,

c. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, d. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

(2) Personen i.S.v. § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des SGB III waren, gilt der Mindestlohn in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung nicht.

Exkurs Definition Praktikant (§ 22 MiLoG): Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(3) Für die Vergütung innerhalb der **Berufsausbildung** gelten nach § 17 Vergütungsanspruch (BBiG) die folgenden Grundsätze:

(1) Auszubildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

(2) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

(4) Für **Sonderzahlungen** gilt Folgendes:

a) Sonderzahlungen, Gratifikationen, Leistungszulagen u. ä. sollten im Arbeitsvertrag eindeutig und unmissverständlich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Ein solcher Hinweis muss in einem Formular Arbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot des § 305 c BGB gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formular Arbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und in einer anderen Vertragsklausel im Widerspruch dazu einen Rechtsanspruch auf diese Klausel ausschließt (BAG 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07).

b) Im Hinblick auf ausscheidende Mitarbeiter, Elternzeit, Krankengeld ist zu entscheiden, ob ein 13. Monatsgehalt als Gratifikation für Betriebstreue oder als Entgelt für geleistete Dienste freiwillig gezahlt wird. Im ersteren Falle ist es nicht, auch nicht anteilig zu zahlen wenn das Arbeitsverhältnis ruht oder beendet wird. Im Arbeitsvertrag ist zu regeln, ob und bis wann in solchen Fällen eine Sonderzahlung zurückzugewähren ist.

c) Wird freiwillig ein Weihnachtsgeld gezahlt, so können Mitarbeiter, der Arbeitsverhältnis gekündigt ist davon ausgeschlossen werden. Ein anteiliger rätierlicher Anspruch für jeden Monat des zuvor beendeten Arbeitsverhältnisses kann ohne weitere Voraussetzung daraus nicht hergeleitet werden (BAG Urteil vom 10.12.2008, Az. 10 AZR 15/08). Eine solche Klausel ist weder unklar noch widersprüchlich, selbst wenn eine darin enthaltende Rückzahlungsklausel wegen der unbestimmten Höhe des Anspruchs und damit der nicht überprüfbaren Bindungsfrist unwirksam sein sollte.

III. Mitarbeiterverhältnisse

Es können die folgenden Formen von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen unterschieden werden:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - faktisch – Kündigung und Befristung nur schriftlich
 - Vertretungsberechtigung beim Träger
 - Lehrlingsverhältnis
 - Praktikumsverhältnis
- Kurzfristige Beschäftigung
 - 1 Jahr befristet nicht mehr als insgesamt 3 Monate oder 70 Tage
- Geringfügige Beschäftigung
 - Weihnachtsgeld
 - Kombination mit Übungsleiterpauschale § 3, 26 EStG
- Befristung
 - mit und ohne Befristungsgrund
 - Kapovaz § 14 TzBfG
 - im Zweifel unbefristet

Für die Begründung **sonstiger Zusammenarbeitsverhältnisse** gelten die folgenden Unterscheidungsmöglichkeiten:

- Freie Mitarbeit
- Nachbarschaftshilfe
- Ehrenamt
- Kooperation (Solawi, LWS-Gemeinschaft)
- Gesellschaftsvertrag

IV. Befristung

(1) Für Befristungen mit sachlichem Grund („insbesondere“) gilt Folgendes:

- vorübergehender betrieblicher Arbeitskräftebedarf
- im Anschluss an eine Ausbildung
- zur Vertretung eines anderen AN
- Eigenart der Arbeitsleitung
- zur Erprobung
- in der Person des AN liegende Gründe
- Zweckbindung von Haushaltsmitteln

- gerichtlicher Vergleich
- Die Höchstbefristung dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze beendet ist (vgl. §§ 14 I Nr.6, 21 TzBfG; 41 Satz 2 SGB IV, 10 S.3 Nr.5 AGG)

(3) Für **Befristungen ohne Grund** gilt Folgendes:

Arbeitsverträge können nach § 14 Abs.2 S.1 TzBfG bei erstmaligem Abschluss bis zu 2 Jahren schriftlich ohne Begründung bzw. ohne sachlichen Grund befristet und binnen dieses Zeitraumes max. drei Mal verlängert werden.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits (jemals) zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs.1 S.2 TzBfG).

Privilegierung junger Unternehmen, § 14 Abs. 2a TzBfG: In den ersten 4 Jahren nach Gründung ist die kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund mit mehrfacher Verlängerung bis zu 4 Jahren zulässig; das gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit rechtlicher Umstrukturierung.

Befristungen älterer Arbeitnehmer (ab 52 J.), § 14 III TzBfG

(3) Für die Befristung muss Folgendes berücksichtigt werden:

- Befristung muss schriftlich vor Arbeitsbeginn erfolgen
- Befristungen mit sachlichem Grund können auch im Anschluss an eine Befristung ohne sachlichen Grund vereinbart werden (vgl. § 14 Abs.2 S.2 TzBfG)
- bei Vorliegen sachlicher Befristungsgründe ist der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge ohne (zeitliche) Einschränkung erlaubt
- mit sachlichem Grund kann auch ein zuvor unbefristetes Arbeitsverhältnis, selbst wenn für dieses Kündigungsschutzrecht besteht, nachträglich befristet werden (Rspr. des BAG)
- kann eine nachträgliche Befristung nicht einvernehmlich erzielt werden, so ist nur eine Änderungskündigung dahingehend möglich

(4) Für das Ende des befristeten Vertrags gilt Folgendes:

- ein kalendermäßig befristeter Vertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit -automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, § 15 Abs.1 TzBfG
- ein zweckbefristeter Vertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch 2 Wochen nach Zugang schriftlicher Mitteilung des AN durch den AG über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, § 15 Abs.2 TzBfG
- die ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn sie vereinbart ist, § 15 Abs.3 TzBfG
- Achtung, §15 Abs.5 TzBfG: Fortsetzung nach Fristablauf mit Wissen des Arbeitgebers - so gilt: Vertrag auf unbestimmte Zeit verlängert!

V. Arbeitsvertrag und AGB-Recht

(1) Die AGB-Regelungen (§§ 305 ff BGB) umfassen Folgendes:

- Prüfungsmaßstab für alle Arbeitsvertragsklauseln sind die AGB-Regeln im §§ 305 ff BGB. Das ergibt sich aus § 310 IV BGB. Da Arbeitsverträge als Verbraucherverträge im Sinne von § 310 III BGB gelten, werden nicht nur allgemeine Bedingungen, sondern auch Einzelbedingungen in Arbeitsverträgen anhand des AGB-Gesetzes geprüft.
- Gilt AGB-Recht, so sind gemäß § 305 c BGB überraschende Klauseln nichtig. Sofern beide Vertragsparteien eine Klausel kennen, und sich darauf verständigt haben, kann diese nicht mehr überraschend sein.

- Gemäß § 305 c II BGB gehen Zweifel bei der Auslegung einer Klausel zu Lasten des Arbeitgebers.
- Eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB kann stattfinden, wenn eine Klausel weder überraschend noch unklar ist. Dann wird geprüft, ob eine Partei wider Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird. Dies ist anzunehmen, wenn von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung abgewichen wird oder wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, eingeschränkt werden.

(2) Für den **Arbeits- und Tarifvertrag** gilt Folgendes:

a) Bezugnahme auf GehaltO, BetrAV VO, TV

- auf externe Regelungen kann in einer bestimmten Fassung, in der jeweiligen Fassung, ganz oder teilweise Bezug genommen werden
- Im Zweifel soll auf die externe Regelung in ihrer jeweiligen Fassung Bezug genommen werden (dynamische Verweisung). Dadurch besteht die Gefahr, dass der Inhalt des Arbeitsvertrages sich im nachhinein ändert ohne dass der Mitarbeiter darauf einen Einfluss hat. Das will das AGB-Gesetz nur in den engen Grenzen des § 308 Zif. 4 BGB zulassen:
- Als zumutbar wird ein Änderungsvorbehalt dann angesehen, wenn die Voraussetzungen unter denen eine Änderung erfolgen kann vorhersehbar sind. Im Einzelnen vergleiche BAG-Urteil vom 11.02.2009.
- Bei Inbezugnahme von externen Vergütungsregelungen ist auf die Klarheit des Schnittes zwischen externer Regelung und Arbeitsvertragsregelung zu achten.

b) Empfehlung

- Alle wesentlichen Grundsätze gehören in den Arbeitsvertrag. Die Ausführungsbestimmungen in eine externe Ordnung.
- Es soll an einen Änderungsvorbehalt im Arbeitsvertrag mit den genauen Voraussetzungen gedacht werden.
- Etwas anderes gilt nur bei Inbezugnahme auf Tarifverträge oder Gesetze. Da muß aber klargestellt werden, ob auf einen bestimmten TV, die jeweilige Tarifregelung oder Teilregelungen Bezug genommen wird.

VI. Stellenumfang und Arbeitszeit

(1) Hinsichtlich der Themen „Stellenumfang“ und „Arbeitszeit“ gelten die folgenden allgemeinen Grundsätze:

- Der Umfang der Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Soll eine Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit gelten?
- Die Bereitschaft zu Überstunden, Kurzarbeit, Bereitschaftsdiensten Konferenzen sollte auch vereinbart werden.
- Ein zeitweise größerer oder geringerer Stellenumfang kann bis zu 25 % Mehrarbeit oder 20 % Minderarbeit oder 10 % Minder- und 10 % Mehrarbeit vereinbart werden.
- Die Lage der Arbeitszeit kann, wenn der Umfang so klar ist, von Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechtes gemäß § 319 BGB nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Dies geschieht insbesondere durch Dienst- und Stundenpläne.
- Arbeitszeitkonten können vereinbart werden. Dann: Regelmäßiges Gehalt und Verrechnungszeitraum festlegen; Mehrarbeit und/oder Zeitdefizit; Übertragungsmöglichkeit.

(2) Bezüglich der **Arbeitszeit in der Landwirtschaft** ist Folgendes zu beachten:

- Man kann Wochen-, Monats-, Jahresarbeitszeit vereinbaren.
- In der Landwirtschaft beträgt die regelmäßige jährliche Arbeitszeit für Vollbeschäftigte zurzeit laut Tarifvertrag (gilt nur bei Tarifbindung) 2088 Stunden. Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitswochen und Werkzeuge betrieblich zu vereinbaren ist. Im Regelfall wird hierbei eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu vereinbaren sein.

- höchstmögliche Jahresarbeitszeit nach § 3 ArbZG 2.304 Arbeitsstunden pro Jahr
- Pausen zählen nicht als Arbeitszeit
- die Arbeitszeit für Tierpfleger/innenzum Beispiel geteilt werden: (6.00 Uhr bis 11.00 Uhr und 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr)
- Auch ist es für die meisten Mitarbeiter/innen angenehmer, feste Arbeitszeiten zu haben.

(3) Für die **Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen** ist zu beachten:

- Beschreibung der Hauptleistungspflichten (Problem Versetzung und Kündigung)
- Die Teilnahme an Konferenzen ist in der Regel notwendig, um die Hauptleistungspflicht erfüllen zu können. Ist dies der Fall, so kann der Arbeitgeber die Teilnahme im Rahmen des Direktionsrechtes anordnen.
- Die Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen sollte trotzdem klar und deutlich im Arbeitsvertrag geregelt werden weil sie gelegentlich auch abends stattfinden. Desgleichen die Teilnahme an Elternabenden, Klassenfahrten ect.

VII. Versetzung

Für die Versetzung ist Folgendes zu beachten:

- Sofern der Arbeitsvertrag einen Versetzungsvorbehalt enthält, tritt eine Konkretisierung auf eine bestimmte Tätigkeit auch nach langer Tätigkeit nicht ein.
- Höherwertige Tätigkeit über lange Zeit kann zu einer Konkretisierung insoweit führen.
- Geringwertigere Tätigkeit darf in der Regel nicht zugewiesen werden.
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses ändert daran nichts.
- § 309 Zif. 10 BGB ist nur im Konzern von Bedeutung.

IX. Teilzeitverlangen

Der Mitarbeiter kann die Verringerung der Arbeitszeit verlangen und eine Vereinbarung über die Verteilung innerhalb der Woche herbeiführen, sofern nicht erhebliche betriebliche Gründe dagegenstehen (§ 8 TzBfG).

IX. Urlaub und Krankheit

- Krankheit und Urlaub schließen sich aus. Während der Krankheit kann Urlaub nicht genommen werden und auch nicht verfallen (EuGH Urteil vom 20.01.2009).
- Probleme bei Langzeiterkrankungen.
- Regelung im Arbeitsvertrag über gesetzlichen und freiwilligen Urlaubsanspruch und deren Verfall.

X. Kündigung

(1) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt:

- Kleinbetriebsregelung § 23 KSchG (Unter 10 Beschäftigte)
- Probezeit von 6 Monaten
- Kündigungsgründe nach KSchG
 - Verhaltensbedingte (Abmahnung oder Außerordentliche [§ 626 BGB])
 - Personenbedingte
 - Betriebsbedingte

- Fristen § 622 BGB
- nur Schriftlich § 623 BGB
- betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsversprechen nach § 1a KSchG
- Aufhebungsvertrag
- Sperrfrist ALG

(2) Für eine **Abmahnung** gilt:

- konkrete Beschreibung der/des beanstandeten Leistung/Verhaltens nach Art, Ort, Zeit, Beteiligten
- konkrete Rüge der schuldhaften Pflichtverletzung
- Aufforderung zu künftigen vertragsgerechten Verhalten
- Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall

(3) Im Falle einer **Leistungsschwäche** ist zu beachten:

- Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern
- Abgrenzung: Leistungsmangel steuerbar o. verschuldensunabhängig?

Das BAG hat entschieden, dass eine **Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen** gerechtfertigt sein kann, wenn ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum qualitativ erheblich unterdurchschnittliche Leistungen erbracht hat (17.01.2008, 2 AZR 535/06).

Anhaltspunkte dafür sind: Art, Schwere, Häufigkeit, Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung im Vergleich zu anderen vergleichbaren AN im Betrieb. Die Darlegungs- u. Dokumentationslast liegt beim Arbeitgeber

(4) Im Falle von **Krankheit** gilt:

- wichtiger Fall der personenbedingten Kündigung ist Kündigung während und wegen häufigen Kurzerkrankungen, Dauererkrankung bzw. Alkoholabhängigkeit
- betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) § 84 SGB IX erforderlich
- drei-Stufen-Theorie des BAG (z.B. 18.1.2007, 2 AZR 759/05):
- negative Gesundheitsprognose
- erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen in Zukunft zu erwarten
- Interessenabwägung im Einzelfall
- Beweislast und Prognoserisiko liegen beim Arbeitgeber

(5) Für eine **betriebsbedingte Kündigung** ist laut § 1 Abs.2 KSchG die Weiterbeschäftigung des AN aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse ausgeschlossen. Voraussetzungen dafür sind:

- Unternehmerentscheidung
- Überhang von Arbeitskräften
- keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb auf einem freien Arbeitsplatz, durch Abbau von Überstunden, Änderungskündigung
- Sozialauswahl

(6) Für ein **Abfindungsangebot** gelten laut § 1 a KSchG die folgenden Formulierungen:

Sehr geehrte/r,

hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ordentlich zum

Gemäß § 1a Abs.1 KSchG weisen wir Sie darauf hin, dass, sofern Sie bis zum Ablauf der Frist des § 4 S.1 KSchG keine Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, Sie mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung haben. Erheben Sie daher keine Kündigungsschutzklage, so steht Ihnen eine Abfindung zu, deren Höhe sich wie folgt berechnet: 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Dies ergibt in Ihrem Fall eine Abfindung in Höhe von € brutto.

(7) Besonderer **Kündigungsschutz** gilt in den folgenden Fällen:

- Schwangere, § 9 MuSchG (besonderer Fall; etwa schwere, wiederholte Pflichtverletzungen, seltene Ausnahme)
- Elternzeit, § 18 Abs.1 BEEG (s.o., besonderer Fall)
- Schwerbehinderte, §§ 85 ff. SGB IX (Zustimmung Integrationsamt)
- Betriebsratsmitglieder, § 15 Abs.1 KSchG (wichtiger Grund)

XI. Sperrzeit

- Eine Sperrzeit (bis zu 12 Wochen) tritt ein, wenn der AN ohne wichtigen Grund das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder er durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch die Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt wurde, vgl. § 144 Abs.1 S.2 Nr. 1 SGB III.
- Das gilt grundsätzlich auch für den Aufhebungsvertrag.
- Die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag führt dann nicht zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, wenn das Arbeitsverhältnis ohne den Aufhebungsvertrag zum gleichen Zeitpunkt ordentlich durch den Arbeitgeber hätte gekündigt werden können (BSG, 17.11.2005 - B 11a/11 AL 69/04 R).

Hinweis: die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Durchführungsanweisung geändert.

Die Bundesagentur für Arbeit ist der Auffassung, dass ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung nunmehr vorliege, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde, die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde und die Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt, zu welchem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat oder früher wirksam geworden wäre sowie in diesem Falle die Kündigungsfrist eingehalten und eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern – mindestens aber 0,25 Monatsgehälter – pro Beschäftigungsjahr an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

Hannover, den 02.05.2017

Thomas Rüter