**Muster-Vereinbarung zur Kostenübernahme des Arbeitgebers bei einer eventuellen Sperrzeit**

Zwischen

… (Arbeitgeber) und

… (Arbeitnehmer)

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Anspruch auf Ausgleichszahlung

Der Arbeitgeber leistet an den Mitarbeiter eine Ausgleichszahlung, wenn die zuständige Agentur für Arbeit wegen Abschlusses des vom Arbeitgeber angebotenen Aufhebungsvertrags eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gemäß § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III verhängt und der Mitarbeiter seine Pflichten aus dieser Vereinbarung erfüllt hat.

§ 3 Höhe der Ausgleichszahlung

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Höhe der Ausgleichszahlung netto dem Betrag entsprechen soll, den der Mitarbeiter als Arbeitslosengeld für die Dauer der Sperrzeit von der Agentur für Arbeit erhalten hätte, wenn die Sperrzeit nicht verhängt worden wäre, zuzüglich etwaiger dem Mitarbeiter durch die Sperrzeit entgehenden Beiträge zur Sozialversicherung.

(2) Falls die Sperrzeitverhängung dazu führt, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs des Mitarbeiters um eine die Dauer der Sperrzeit übersteigende Anzahl von Tagen mindert (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III), erhöht sich die Ausgleichszahlung um das dem Mitarbeiter für diese übersteigende Anzahl von Tagen entgehende Arbeitslosengeld.

(3) Soweit der Mitarbeiter auch bei Nicht-Verhängung der Sperrzeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätte, besteht auch kein Anspruch auf die Ausgleichszahlung.

§ 3 Fälligkeit der Ausgleichszahlung

1. Soweit die Ausgleichszahlung für entgangenes Arbeitslosengeld gezahlt wird, das bei Nicht-Verhängung der Sperrzeit unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden wäre, ist die Ausgleichszahlung fällig zum Beendigungstermin, frühestens jedoch nach Erfüllung aller Nachweispflichten.
2. Im Übrigen ist eine etwaige Ausgleichszahlung jeweils zu Beginn des Monats fällig, in dem der Mitarbeiter Arbeitslosengeld bekommen hätte, wenn die Sperrzeit nicht verhängt worden wäre.

§ 4 Mitwirkungspflichten des Mitarbeiters

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm zumutbaren Anstrengungen zu entfalten, um die Verhängung einer Sperrzeit zu vermeiden.
2. Der Mitarbeiter wird sich insbesondere bei der zuständigen Agentur für Arbeit darüber informieren, unter welchen Umständen ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe im Sinne von § 144 SGB III gegeben sein kann und sorgfältig prüfen, ob solche Umstände bei ihm vorliegen.
3. Der Mitarbeiter wird darüber hinaus der zuständigen Agentur für Arbeit alle Tatsachen offenlegen und – soweit erforderlich – Nachweise erbringen, die einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe im Sinne von § 144 Abs. 1 SGB III darstellen könnten und deshalb zur Vermeidung der Sperrzeit führen könnten. Sofern der Arbeitgeber (auf eigene Kosten) gegen die Sperrzeitverhängung rechtlich vorgehen will, wird der Mitarbeiter den Arbeitgeber dabei im erforderlichen Umfang unterstützen.
4. Die Einschaltung eines Anwalts zur Vermeidung oder Aufhebung einer Sperrzeit ist dem Mitarbeiter nur zuzumuten, wenn der Arbeitgeber hierfür die gesetzlichen Gebühren übernimmt.

§ 5 Nachweispflicht des Mitarbeiters

1. Der Mitarbeiter hat die Verhängung der Sperrzeit durch Vorlage des entsprechenden Bescheides der Agentur für Arbeit nachzuweisen. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber geeignete Nachweise vorzulegen, aus denen die Höhe des aufgrund der Sperrzeit entgangenen Arbeitslosengeldes, die Dauer der Sperrzeit und die Höhe etwaiger durch die Sperrzeit entgangener Beiträge zur Sozialversicherung zu ersehen sind.
2. Der Mitarbeiter hat darüber hinaus etwaigen Schriftverkehr mit der Agentur für Arbeit über das Nicht-Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzulegen.

§ 6 Rückzahlung der Ausgleichszahlung

Soweit die Verhängung der Sperrzeit nicht zu einem Nachteil des Mitarbeiters führt, weil er auch bei Nicht-Verhängung der Sperrzeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und/oder Sozialversicherungsbeiträge gehabt hätte (z.B. weil der Mitarbeiter nicht arbeitslos geworden ist oder die Arbeitslosigkeit weggefallen ist), ist eine etwaige, bereits erhaltene Ausgleichszahlung insoweit an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Der Mitarbeiter wird den Arbeitgeber über solche Umstände unaufgefordert informieren.

§ 7 Wirksamkeit

Diese Zusatzvereinbarung wird nur wirksam, wenn der Mitarbeiter auch den Aufhebungsvertrag unterzeichnet.

Ort, Datum

(Unterschrift Arbeitgeber) Unterschrift (Mitarbeiter)