

Bei Arbeitslosigkeit:

Was bleibt von der Abfindung?

Aufhebungsverträge und Abfindungen wirken sich auch auf das Arbeitslosengeld (ALG) aus. Dies kann den Wert einer Abfindung unter Umständen deutlich reduzieren.

Wird anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung gezahlt, kann dies zwei negative Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld haben: Zum einen droht eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe. Zum anderen kann der Anspruch auf ALG ruhen, weil zunächst ein Teil der Abfindung für den Lebensunterhalt eingesetzt werden muss. Beide Regelungen bewirken, dass die Arbeitsagentur unter Umständen für eine gewisse Zeit kein ALG auszahlt. Bei der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe und beim Ruhen des ALG-Anspruchs wegen des Zuflusses einer Abfindung handelt es sich um zwei eigenständige, voneinander unabhängige Regelungen. Es kann also sein, dass (nur) die Voraussetzungen für einen der beiden möglichen negativen Effekte zutreffen. „Sperrzeit“ und „Ruhen“ können aber auch gleichzeitig eintreten. Doch der Reihe nach:

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe...

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt ein, wenn ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder eine Arbeitgeber-Kündigung (aufgrund vertragswidrigen Verhaltens) verschuldet hat. Die Sperrzeit tritt aber auch schon dann ein,

wenn der Arbeitnehmer an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktiv mitgewirkt hat. Somit droht bei einem Aufhebungsvertrag in der Regel immer eine Sperrzeit. Denn der Vertrag kommt ohne die Unterschrift des Arbeitnehmers nicht zustande, was ein aktives Mitwirken darstellt.

Bei einer Sperrzeit wird für eine bestimmte Zeit gar kein ALG ausgezahlt – das ALG wird gesperrt. Die Dauer der Sperre richtet sich nach dem Sperrzeit-anlass und beträgt bei einer Arbeitsaufgabe 12 Wochen. Die Sperrzeit beginnt am Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses und läuft kalendermäßig ab. Das heißt, die Arbeitsagentur zahlt zu Beginn der Arbeitslosigkeit 12 Wochen lang keine Leistung aus.

... verkürzt auch die ALG-Bezugsdauer

Zudem wird bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zusätzlich die maximale Bezugszeit des ALG um ein Viertel gekürzt. Dieser Effekt ist kaum bekannt und kann größere Nachteile bringen als die 12-Wochen-Sperre. Unter 50-Jährige können längstens 12 Monate ALG beziehen. Hier verkürzt die Sperrzeit...
Fortsetzung auf Seite 2

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Arbeitgeber bieten oftmals Aufhebungsverträge mit Abfindungen an, um Konflikte anlässlich des Abbaus von Arbeitsplätzen zu verringern. Ein Teil dieser Angebote erscheint auf den ersten Blick durchaus attraktiv – wenn der Arbeitsplatz ohnehin nicht zu retten ist. Aber: Aufhebungsverträge und Abfindungen können den Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) extrem schmälern. Über diese Nachteile informiert dieser Newsletter. Denn nur wenn die negativen Folgen beim ALG bekannt sind, kann sachgerecht abgewogen werden, ob ein Aufhebungsvertrag wirklich ein akzeptables Angebot darstellt.

Newsletter bestellen

Du hast diesen Newsletter nicht vom Absender info@erwerkslos.de bekommen? Dann hat ein freundlicher Mensch ihn an Dich weitergeleitet. Wenn Du den Newsletter regelmäßig beziehen und keine Ausgabe verpassen willst, dann bestelle den Newsletter per Mail an info@erwerkslos.de mit dem Stichwort „Newsletter recht praktisch“.

„recht praktisch“...

... ist ein Projekt der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) und wird gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Verluste beim ALG in Euro

Die finanziellen Einbußen beim Arbeitslosengeld (ALG) können erheblich sein, wenn eine Sperrzeit eintritt und der Anspruch auch noch wegen der Abfindung ruht. Wenn möglich, sollten diese Nachteile vermieden werden. Oder es kann eine Abfindung ausgehandelt werden, die so hoch ist, dass die Verluste beim ALG zusätzlich ausgeglichen werden. Um welche Summen es dabei geht, sollen zwei Beispiele verdeutlichen. Ausgewiesen sind jeweils die maximalen Einbußen, die beim ALG entstehen können:

Beispiel 1: 60 Jahre alt (zum Beschäftigungsende), 15 Jahre im Betrieb, Brutto zuletzt: 2.500 €, Steuerklasse III, Abfindung: 40.000 €

Einbußen beim ALG:
Aufgrund der Sperrzeit:
minus 3.079 €
Aufgrund der Verkürzung der Anspruchsdauer:
minus 6.597 €
Aufgrund des Ruhens des ALG:
minus 4.435 €
Summe: 14.111 €

Beispiel 2: 45 Jahre alt, 10 Jahre im Betrieb, Brutto zuletzt: 2.200 €, Steuerklasse I, Abfindung: 20.000 €

Einbußen beim ALG:
Aufgrund der Sperrzeit:
minus 2.428 €
Aufgrund der Verkürzung der Anspruchsdauer:
minus 2.601 €
Aufgrund des Ruhens des ALG:
minus 3.179 €
Summe: 8.208 €

Was bleibt von einer Abfindung?

- Fortsetzung von Seite 1 -

die Bezugsdauer von 12 um drei auf neun Monate. Bei Älteren, die auch länger ALG beziehen können, ist dieser Effekt noch dramatischer: So verkürzt eine Sperrzeit beispielsweise für 58-Jährige die Bezugsdauer von 24 auf 18 Monate!

Einige ältere Arbeitnehmer kalkulieren die maximale ALG-Bezugsdauer von 24 Monaten für ihre Lebensplanung fest ein, als Brücke in die (vorzeitige) Altersrente. Im Falle einer Sperrzeit stehen die 24 Monate aber gar nicht zur Verfügung.

Sperrzeiten vermeiden!

1. Wichtiger Grund

Eine Sperrzeit ist nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer für die Arbeitsaufgabe einen wichtigen Grund geltend machen kann. Beispiele für anerkannte wichtige Gründe sind etwa:

- Nachzug zum Ehepartner an dessen Arbeitsort
- Gesundheitliche Einschränkungen: Eine Weiterbeschäftigung am alten Arbeitsplatz ist nicht möglich und der Arbeitgeber kann keinen Ersatzarbeitsplatz anbieten.

2. Alternative: Arbeitgeberkündigung

Eine Alternative zu einem Aufhebungsvertrag kann eine Arbeitgeber-Kündigung mit Abfindungsangebot sein. In diesem Fall tritt keine Sperrzeit ein, obwohl eine (kleine) Abfindung gezahlt wird. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein: Der Arbeitgeber kündigt betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Dabei stellt er eine

Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten pro Jahr der Betriebszugehörigkeit in Aussicht für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Frist für eine Kündigungsschutzklage verstreichen lässt – also auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet (zu den Details siehe § 1a KSchG). Es tritt keine Sperrzeit ein, da der Arbeitnehmer nicht aktiv mitwirkt sondern die Kündigung nur hinnimmt.

3. Rechtsprechung des BSG

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist ausnahmsweise trotz aktivem Mitwirken an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Sperrzeit nach einem Aufhebungsvertrag nicht zulässig, wenn der Vertrag folgende Bedingungen erfüllt:

- Der Aufhebungsvertrag vermeidet eine Kündigung, die ansonsten ausgesprochen worden wäre *und*
- diese vermiedene Kündigung ist nicht „offensichtlich rechtswidrig“, d.h. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die für den Arbeitgeber maßgebenden Kündigungsfristen eingehalten *und*
- die Höhe der Abfindung übersteigt nicht 0,5 Monatsverdienste je Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Fazit: Kann der Arbeitnehmer für die Arbeitsaufgabe keinen wichtigen Grund geltend machen, dann führt ein Aufhebungsvertrag immer dann zu einer Sperrzeit, wenn die Kündigungsfrist unterlaufen wird *und/oder* die Abfindungshöhe 0,5 Monatsverdienste je Jahr der Betriebszugehörigkeit übersteigt. Diese Nachteile sind bei der Bewertung eines Aufhebungsvertrags zu bedenken.

Wie lange gibt es nach einer Abfindung kein ALG?

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) ruht immer für eine gewisse Anzahl von Kalendertagen, wenn die für den Arbeitgeber maßgebende Kündigungsfrist bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht eingehalten wird.

Dieses Ruhen kann zusätzlich zu einer Sperrzeit (siehe vorstehenden Text) eintreten. Die Berechnung des Ruhenszeitraum ist in § 158 SGB III geregelt. Nachfolgend erläutern wir das Rechenprinzip und **illustrieren es anhand eines Beispiels (blaue Schrift)**.

Arbeitnehmer ist 45 Jahre alt // 15 Jahre im Betrieb // letzter Bruttolohn: 2.000 € // Abfindung: 10.000 €

Ausgangspunkt ist die Brutto-Abfindungssumme: **10.000 €**

Diese wird nur teilweise angerechnet. Der anrechenbare Prozentsatz ist vom Alter und von der Betriebszugehörigkeit abhängig (siehe untenstehende Tabelle). Wichtig: Bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit (linke Spalte) werden nur Zeiten ab dem 35. Geburtstag berücksichtigt.

Im Beispiel fließen nur 10 Jahre Betriebszugehörigkeit (statt 15) ein.

Anrechenbarer Prozentsatz: 40 %

Anrechenbarer Teil der Abfindung in Euro: 4.000 € (40% von 10.000 €)

Der anrechenbaren Teils der Abfindung wird anhand des Tagessatzes des letzten Brutto-Arbeitsentgelts in einen Zeitraum umgerechnet. Das geht so: Letzter Monatsverdienst mal 12 (Monate) geteilt durch 365 (Kalendertage) ist gleich dem Tagessatz:
2.000 € x 12 / 365 = 65,75 €

Die Dauer des Ruhens ergibt sich, indem die anrechenbare Abfindung durch den Tagessatz geteilt wird:
4.000 € / 65,75 € = 60,84 Tage.

Zum Schluss wird abgerundet:
Auf 60 Kalendertage.

Der Ruhenszeitraum dauert längstens ein Jahr und endet auch an dem Tag, an dem eine fristgerechte Kündigung möglich gewesen wäre.

"Abfindungs-Rechner"

Wir bieten eine kostenlose Excel-Kalkulation an, mit der bequem der Ruhenszeitraum beim ALG aufgrund einer Abfindung ermittelt werden kann. Die Zusendung erfolgt als E-Mail-Anhang.

Beratungsadressen

Im Betrieb können meistens nur erste Hinweise zum Arbeitslosengeld gegeben werden. Wenn "Arbeitslos-Werdende" eine weitergehende Beratung benötigen, dann ist es gut, ihnen eine konkrete Anlaufstelle nennen zu können: Auf www.erwerbslos.de bieten wir eine Adressen-Suchfunktion an. Unter dem Menüpunkt „Adressen-Beratungsstellen“ können nach Ort oder Postleitzahl Beratungsstellen rund ums Thema Arbeitslosigkeit gefunden werden. Diese Stellen bieten oft auch Rat und Hilfe zu artverwandten Themen wie Wohngeld, Kinderzuschlag oder aufstockendes Hartz IV für Beschäftigte.

Service-Telefon

Für Interessenvertretungen, die unsere Info-Materialien im Betrieb einsetzen, bieten wir einen besonderen Service an: Stellen Beschäftigte knifflige Fragen, dann können Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertreter bei der KOS anrufen oder sich per Mail rückversichern, bevor sie eine Antwort geben.

T: 030 / 86 87 67 00

E-Mail: info@erwerbslos.de

Impressum:

Text: Martin Künkler

V.i.S.d.P.: Horst Schmitthenner, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin

www.erwerbslos.de, info@erwerbslos.de

Anrechenbarer Teil der Abfindung in Prozent						
Jahre im Betrieb	Lebensalter in Jahren					
	bis 40	ab 40	ab 45	ab 50	ab 55	ab 60
< 5	60	55	50	45	40	35
> 5	55	50	45	40	35	30
> 10	x	x	40	35	30	25
> 15	x	x	x	30	25	25
> 20	x	x	x	x	25	25
> 25	x	x	x	x	x	25

Alternativen zu hohen Abfindungen?

Abfindungen bringen Nachteile beim Arbeitslosengeld sofern die Kündigungsfrist unterlaufen wird. Was kann alternativ zu möglichst hohen Abfindungen mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden?

Zusatzbeiträge für die Rente

Wer vorzeitig in Rente geht, der muss bekanntlich empfindliche Abschlüge hinnehmen, die ein Leben lang wirken. Diese Abschlüge können vermindert und auch ganz vermieden werden, wenn zum Ausgleich zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Rentenkasse eingezahlt werden (§ 187a Abs. 1 SGB VI). Diese Ausgleichsbeiträge kann natürlich auch der Arbeitgeber im Rahmen einer Abfindung einzahlen. Details können beim Rentenversicherungsträger erfragt werden.

Vorteil der Zusatzbeiträge: Der Teil der Abfindung, der in die Rentenkasse fließt, bleibt für Arbeitslos-Werdende ab 55 Jahren bezogen auf ihren ALG-Anspruch außer Betracht (§ 158 Abs. 1 SGB III). Das heißt, die Rentenbeiträge senken den Abfindungsbetrag, der beim ALG anzurechnen ist und verkürzen somit den Zeitraum, in dem kein ALG gezahlt wird und in dem zunächst ein Teil der Abfindung verbraucht werden muss.

Späteres Beschäftigungsende

Im Regelfall ist es sinnvoll, bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber die Priorität auf einen möglichst langen Verbleib im Betrieb zu legen anstatt auf möglichst hohe Abfindungssummen.

Vorteile: Jeder Beschäftigungsmonat bringt Arbeitsentgelt, erhöht den Rentenanspruch und zählt als Anwartschaftszeit. Bezogen aufs ALG kommt hinzu: Der Ruhenszeitraum, in dem aufgrund einer Abfindung kein ALG gezahlt wird, ist gedeckelt: Er endet

an dem Tag, an dem eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich gewesen wäre. Je kürzer der Zeitraum zwischen tatsächlichem Beschäftigungsende und Kündigungsfrist, desto mehr kann faktisch von der Abfindung „gerettet“ werden. Wird die Kündigungsfrist eingehalten, dann findet gar keine Anrechnung der Abfindung aufs ALG mehr statt. Zudem ist die Einhaltung der Kündigungsfrist eine der Bedingungen, die laut Bundessozialgericht erfüllt sein müssen, damit ausnahmsweise trotz Aufhebungsvertrag (also trotz aktivem Mitwirken am Beschäftigungsende) keine Sperrzeit verhängt werden darf (siehe S. 2).

Transfer-Gesellschaft

Bei einer Transfer-Gesellschaft werden die „Entlassenen“ in einem eigenständigen Betriebsteil weiterbeschäftigt und dort qualifiziert und/oder bei der Arbeitsuche unterstützt – was in der Praxis in sehr unterschiedlicher Qualität geschieht. Die Teilnehmer gelten als Beschäftigte. Die Arbeitsagentur zahlt ihnen Transfer-Kurzarbeitergeld. Dies ist genauso hoch wie das ALG, also 60 Prozent (mit Kind 67 Prozent) vom letzten Netto. Der alte Arbeitgeber legt unter Umständen noch was drauf. Bei anschließender Arbeitslosigkeit wird die Höhe des ALG nach dem Arbeitsentgelt berechnet, das ohne die Transfer-Maßnahme erzielt worden wäre, also nach dem letzten Verdienst – allerdings ohne Einmalzahlungen und Überstunden.

Vorteil der Transfer-Gesellschaft: Es

wird Zeit gewonnen. Da sich die volle ALG-Bezugsdauer an die Transfermaßnahme anschließt, verlängert sich der Zeitraum, in dem der Lebensunterhalt (halbwegs) gesichert ist. Dies ist vor allem bedeutsam für Kolleginnen und Kollegen, die absehbar schlechte Chancen haben, eine neue Stelle zu finden. Zudem hilft eine – mindestens einjährige – Transfermaßnahme die Folgen einer Sperrzeit zu umgehen, da der Sperrzeitanlass nach einem Jahr verjährt. Beispiel: Ein Arbeitsverhältnis wird zum 31.12.2013 per Aufhebungsvertrag mit Abfindung aufgelöst. Eigentlich tritt eine Sperrzeit ein. Da sich aber vom 1.1.2014 bis 31.12.2014 eine Transfer-Gesellschaft anschließt und die Arbeitslosmeldung erst zum 1.1.2015 erfolgt, entfällt die sonst übliche Verkürzung der ALG-Bezugsdauer, weil das Sperrzeitergebnis (Beschäftigungsende zum 31.12.2013) länger als ein Jahr zurück liegt.

Dein Thema ist wichtig!

Welche sozialrechtlichen Themen brennen den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb unter den Nägeln? Welche Fragen werden gestellt? Zu welchen Themen benötigst Du als Mitglied eines Betriebs-, Personalrats oder einer Mitarbeitervertretung Informationen, um kompetent weiterhelfen zu können? Vorschläge für zukünftige Informations-Materialien sind bei uns herzlich willkommen.