

Information der TBS

- 1.) Änderungen beim KuG ab dem Jahr 2010
- 2.) Sperre beim Bezug von ALG I nach Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages in Verbindung mit der Zahlung einer Abfindung

1.) Änderungen beim KuG ab dem Jahr 2010

Bis Ende dieses Jahres, also bis zum 31.12.2009 kann Kurzarbeit noch für 24 Monate beantragt werden. Ab dem 01.01.2010 wird es laut Kabinettsbeschluss und Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25.11.2009 bei Neuanträgen nur noch eine Kug-Bezugsdauer von 18 Monaten geben.

Zur Klarstellung:

Die Bezugsdauer von 18 Monaten gilt für Betriebe, die im Jahr 2010 mit der Kurzarbeit beginnen, in denjenigen Betrieben, die bereits jetzt in Kurzarbeit sind, gilt die 24monatige Bezugsmöglichkeit.

Unklar ist im Moment, inwiefern sich zudem ab 2010 die Regelungen bezüglich der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Agentur für Arbeit ab dem 7. Monat Kurzarbeit bzw. bei kurzarbeitenden Mitarbeitern, die in Qualifizierungsmaßnahmen sind, ändern werden.

In der Presse wurde berichtet, dass die Übernahme von 100% der SV-Beiträge nur bis zum 31.12.2010 erfolgen wird. Ob dies aber jetzt für alle Betriebe in Kurzarbeit, oder auch nur für die Neuanträge in 2010 gilt, steht noch nicht fest. Für die detaillierte Regelung muss die genaue Formulierung im Gesetz bzw. der Verordnung abgewartet werden. Von dieser wissen wir allerdings noch nicht genau, wann diese vorliegt.

Daher empfehlen wir euch zu prüfen ob ein Antrag zur Kurzarbeit in 2009 sinnvoll ist, wenn bisher keine Kurzarbeit beantragt wurde:

Wenn in eurem Betrieb bislang keine Kurzarbeit beantragt war, ihr als Betriebsrat aber abschätzen könnt, dass euer Betrieb in den nächsten Monaten auch in Kurzarbeit gehen wird: Versucht möglichst noch für Dezember 2009 Kurzarbeit zu beantragen, um dem Betrieb die bestehenden Regelungen zur Anspruchsdauer und Sozialversicherungsübernahme durch die Arbeitsagentur zu sichern. Hierfür ist es nicht notwendig den gesamten Betrieb direkt in Kurzarbeit zu schicken.

Zunächst kann sich die Kurzarbeit auch auf Betriebsabteilungen mit Unterauslastung oder einzelne Bereiche des Unternehmens beschränken. Es muss lediglich das Kriterium des 10%igen Entgeltausfalles für die betroffenen Beschäftigten durch den verringerten Arbeitsanfall vorliegen. Weitere Abteilungen können dann im Laufe des Jahres 2010 hinzukommen.

Sobald wir Genaueres hinsichtlich der Neuregelung des Kurzarbeitergeldes in 2010 wissen, werden wir euch natürlich informieren.

2.) Sperre beim Bezug von ALG I nach Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages in Verbindung mit der Zahlung einer Abfindung

Sperrzeiten bei der Zahlung von Arbeitslosengeld I nach dem Abschluss von Aufhebungsverträgen sind immer wieder Gegenstand von Anfragen von KollegInnen.

In einer aktuellen Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit wird nun eine Bandbreite von Abfindungszahlungen hervorgehoben, innerhalb derer der Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht zu einer ALG I – Sperre führt:

Darin (im Internet zu finden unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_164878/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A071-Arbeitslosigkeit/Publikation/pdf/da-alg-aktuell.html) wird beschrieben, dass **keine** Sperrzeit nach einem Aufhebungsvertrag bei einer Abfindung in Höhe von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern je Jahr der Betriebszugehörigkeit eintritt, wenn

- ansonsten eine betriebsbedingte Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde
- und
- die Arbeitgeberkündigung früher oder zum selben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, wirksam geworden wäre
- und
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde.

Weicht die Höhe der Abfindung vom vorgegebenen Faktorrahmen (0,25-0,5) ab, tritt dann keine Sperre in Kraft, wenn

- der Arbeitslose durch den Verzicht auf die arbeitgeberseitige Kündigung objektive Nachteile im beruflichen Fortkommen vermieden hat, sprich, bspw. eine Kündigung im Lebenslauf negative Folgen für potentielle Folgebeschäftigungen hätte (worauf sich ältere Beschäftigte ab 58 Jahre, bzw. solche, die einen Aufhebungsvertrag schließen, der für sie einen sozial abgesicherten Übergang in den (Vor-)Ruhestand bedeutet, nur in besonders begründeten Ausnahmen berufen können)

oder

- sonstige Gründe vorliegen, aus denen er bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung objektive Nachteile befürchten müsste. Das können auch Vergünstigungen sein, die er im Falle der Kündigung nicht erhalten hätte, z. B. Sonderabfindungen. Würde auch bei einer Kündigung eine Abfindung gezahlt, muss die Abfindung beim Aufhebungsvertrag um mind. 10% höher sein.

Prinzipiell mitentscheidend für die Verhängung einer Sperre ist das aktive Mitwirken des Beschäftigten an seiner Beschäftigungsbeendigung wovon bei einem Aufhebungsvertrag außer in den o. g. Fällen ausgegangen wird.

Im Falle des Vorliegens eines Sozialplans und einer hierin vereinbarten Abfindungszahlung ist bei Kündigungen von einer Nicht-Mitwirkung des einzelnen Beschäftigten auszugehen (da diese ja vom Betriebsrat ausgehandelt wird), insofern wäre hier auch unabhängig von der

Höhe der Abfindung keine Sperre auszusprechen. Dies gilt entsprechend auch für im Rahmen von Interessenausgleich und Sozialplan ausgehandelte Regelungen zu Aufhebungsverträgen, wenn das Kriterium der mit Bestimmtheit in Aussicht gestellten Kündigung als Alternative zum Aufhebungsvertrag vorliegt.

Um evtl. die möglichen negativen Folgen einer Sperre beim Arbeitslosengeld abzusichern, ist es ggf. auch möglich, einen entsprechenden Passus in den Aufhebungsvertrag, bzw. den Sozialplan zu schreiben, wonach der Arbeitgeber für die finanziellen Verluste des ehemaligen Beschäftigten im Falle einer Sperre nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufkommt. Natürlich muss hierfür die entsprechende Regelung mit dem Arbeitgeber gelingen. Die Rechtssicherheit und damit das Wegfallen von teuren Kündigungsschutzklagen, die ihm durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegeben wird, können den Arbeitgeber dazu animieren, eine solche Regelung mitzutragen.

Ansonsten ist es sinnvoll jeden Arbeitnehmer auf das Risiko einer Sperre bei der Agentur für Arbeit hinzuweisen, da Aufhebungsverträge i.d.R. für Arbeitnehmer nur dann einen Sinn machen, wenn eine von der Agentur unabhängige andere Lebensplanung vorliegt.

Von den oben beschriebenen Regelungen sind Aufhebungsverträge im Rahmen eines Wechsels in die Transfergesellschaft **nicht** betroffen. Diese führen generell nicht zur Sperre beim Arbeitslosengeld.