

Wichtige Hinweise bei (drohender) Arbeitslosigkeit für unsere Mandanten

Wenn Sie vor der Entscheidung stehen, ob sie ein bestehendes Arbeitsverhältnis (auch etwa durch Aufhebungsvertrag / Abfindungsvergleich) beenden oder sich um die Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses bemühen sollten, bedenken Sie bitte folgendes:

1.

Falls Sie nicht ein unmittelbar anschließendes Arbeitsverhältnis in Aussicht haben und auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen sind (und hierauf an sich einen Anspruch haben), ergeben sich für Ihre Situation durch die Regelungen im **Sozialgesetzbuch III** (SGB III – Arbeitsförderung) und in dem seit 1.1.2005 geltenden **Sozialgesetzbuch II** (betrifft Arbeitslosengeld II) – mit den Änderungen durch die sog. Hartz-Gesetze I bis IV – insbesondere folgende – z.T. auch gegenüber früher erheblich verschlechternde – Regelungen:

- Sie müssen sich grundsätzlich **unverzüglich nach Kenntniserlangung von drohender Arbeitslosigkeit** (z.B. sofort nach Erhalt einer Kündigung; bei längerer Kündigungsfrist und befristetem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende) **persönlich bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden** – auch dann, wenn Sie gegen die Beendigung gerichtlich vorgehen (wollen) (§ 38 SGB III – Hartz). Andernfalls müssen Sie mit einer Sperrzeit und Verminderung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes rechnen (§§ 144 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 6 und 128 Abs. 1 SGB III).
- Es besteht **kein Berufsschutz** mehr. Sie haben also keinen Vermittlungsanspruch entsprechend dem bisher ausgeübten Beruf. Im wesentlichen ist nur noch die Höhe des Einkommens Zumutbarkeitskriterium bei der Vermittlung neuer Arbeitsstellen (§ 121 SGB III).
- **Zumutbar** ist danach für jeden Arbeitslosen in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung mit einer bis zu 20% unter dem bisherigen Nettoeinkommen liegenden Nettovergütung. Nach drei Monaten bis zu sechs Monaten Arbeitslosigkeit müssen 30% **niedrigeres Einkommen** akzeptiert werden, nach einem halben Jahr ein Einkommen in Höhe des Arbeitslosengeldes (plus eventueller Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der angebotenen Tätigkeit stehen) (§ 121 Abs. 3 SGB III). Bei wiederholter Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten zwei Jahre ist der entsprechende Einkommensverlust allerdings begrenzt durch Bezugnahme auf das vorherige Bemessungsentgelt (§ 131 Abs. 4 SGB III).
- **Zumutbar** sind im Regelfall auch **Pendelzeiten** von insgesamt zweieinhalb Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Sind in der Region unter vergleich

baren Arbeitnehmern längere Pendelzeiten üblich, dann sind diese Pendelzeiten maßgeblich (§ 121 Abs. 4 SGB III).

- **Zumutbar** ist auch ein **Umzug** (ggf. auch in ein anderes Bundesland), und zwar ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit, wenn nach Prognose der Agentur für Arbeit keine Beschäftigung für Sie im Pendelbereich innerhalb von drei Monaten zu finden ist, ab dem vierten Monat generell – es sei denn, Sie haben einen „wichtigen Grund“ (insbesondere familiäre Bindungen), der dem Umzug entgegensteht (§ 121 Abs. 4 Satz 4-6 SGB III).
- Weder Befristung, noch das Erfordernis vorübergehender getrennter Haushaltsführung, noch Vermittlung zu einer Leiharbeitsfirma machen die angebotene Tätigkeit unzumutbar (§ 121 Abs. 5 SGB III).
- Wer in diesem Sinn – auch noch während des Bestehens des z.B. gekündigten bisherigen Arbeitsverhältnisses – nach Ablauf der Kündigungsfrist zumutbare angebotene Arbeitsstellen trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht annimmt oder nicht antritt, erhält eine **Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung** und somit **grundsätzlich 12 Wochen** (im Einzelfall nur drei oder sechs Wochen) lang **keine Leistungen** der Agentur für Arbeit. Im Fall einer nochmaligen Sperrzeit und insgesamt 21 Wochen Sperrzeit erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. §§ 121, 144 Abs. 1 Nr. 2 und § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).
- **Der Bemessungszeitraum für die Höhe des Arbeitslosengeldes** bei Unterhaltspflichten 67%, ansonsten 60% des pauschalierten Nettoentgelts, § 129 SGB III beträgt ein Jahr (§ 130 SGB III), d.h. eine (Ihnen z.B. vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit Aufhebungsvertragsverhandlungen angebotene) Erhöhung der Arbeitsvergütung in den letzten Monaten bringt keine erhebliche Erhöhung des Arbeitslosengeldes.
- Sie sind zur **Eigeninitiative bei der Beschäftigungssuche** und Einhaltung einer ggf. mit der Agentur für Arbeit abgeschlossenen Wiedereingliederungsvereinbarung verpflichtet und müssen dies auf Verlangen der Agentur für Arbeit auch nachweisen (§ 119 Abs. 1 und 5 SGB III) – sonst wird Ablehnung oder Aufhebung der Leistungen riskiert. Mit der Agentur für Arbeit müssen Sie in diesem Zusammenhang auch die Meldepflicht (§ 122 SGB III) und die Verpflichtung zur Teilnahme an Trainingsmaßnahmen oder Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung, ggf. auch ärztliche / psychologische Untersuchungen, abklären – ansonsten droht auch hier Sperrzeit oder Säumniszeiten (§§ 144 Abs. 1 Nr. 3 bis 6 SGB III).
- **Abfindungen** wegen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden nach jetziger Rechtslage **nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet**. Aber **Achtung**: Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Abfindung kann es zum **Ruhen des Arbeitslosengeld-Anspruchs** bis zu einem Jahr kommen, wenn der Arbeitnehmer an sich unkündbar ist oder wenn die jeweils geltende ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wird (§ 143 a SGB III). Ferner muss der Arbeitgeber u.U. bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 55. Lebensjahr der Agentur für Arbeit das Arbeitslosengeld ab dem 57. Lebensjahr für maximal 32 Monate erstatten (§ 147 a SGB III).

- **Ab 1.1.2005** ist an die Stelle des bisherigen Unterhaltsgeldes (bei Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen) **Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung** (§ 124 a SGB II) getreten.
- Eine **versicherungspflichtige Beschäftigung** ist bereits bei einer Tätigkeit von **mindestens 15 Stunden pro Woche** gegeben mit der Folge, dass die Aufnahme einer solchen Tätigkeit der Annahme von Arbeitslosigkeit durch die Agentur für Arbeit und damit dem Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Regel entgegensteht (§ 119 SGB III). Es besteht jedoch unter Umständen Anspruch auf **Teilarbeitslosengeld** (§ 150 SGB III). Die Vorschriften des § 141 SGB III betreffend die Anrechnung von Nebeneinkommen ist zu beachten.
- **Achtung:** Die **Bezugsdauer für Arbeitslosengeld I wurde ab 1.2.2006 drastisch gekürzt:** für Arbeitnehmer bis 49 auf maximal 12 Monate, ab 50 auf maximal 15 Monate, ab 55 auf maximal 18 Monate, ab 58 auf maximal 24 Monate (§ 127 SGB III). Bei anschließendem **Bezug von Arbeitslosengeld II** (Arbeitslosenhilfe ist seit 1.1.2005 entfallen!) muss mit weitgehender **Anrechnung von Vermögen (auch Abfindungen!)** – auch von Angehörigen bzw. Partnern – gerechnet werden.

2.

Nicht nur im Fall der **Arbeitnehmer-Eigenkündigung** und **Kündigung durch den Arbeitgeber wegen (angeblich) arbeitsvertragswidrigem Verhalten**, sondern **auch bei Aufhebungsverträgen jeder Art** (auch sog. Abwicklungsverträgen) geht die Agentur für Arbeit **grundsätzlich** von einem **Sperrzeitattbestand** (grundsätzlich 12 Wochen Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, s. oben 1.) aus (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, der einen Aufhebungsvertrag (ausnahmsweise auch eine Eigenkündigung) rechtfertigen kann, wird im Einzelfall zunächst anhand der vorliegenden, vom Arbeitgeber auszufüllenden Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III) und ggf. genauer durch Nachfragen bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch die Agentur für Arbeit abgeklärt. Es gibt hierfür detaillierte (interne) Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit. Sie können bei Agentur für Arbeit Voranfragen machen, ob (z.B. bei einer gravierenden Erkrankung) ein solcher „wichtiger Grund“ gegeben sein kann. Klären Sie dies aber bitte vorab in der anwaltlichen Beratung mit uns ab. **Achtung:** Dass eine „wichtiger Grund“ für die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses vorlag, müssen Sie selbst beweisen, wenn der Vorgang in Ihrer Sphäre lag (§ 144 Abs. 1 Satz 4 SGB III, siehe oben 1.).

3.

Im Fall der **drohenden Arbeitslosigkeit** **melden Sie sich bitte stets sofort nach Kenntniserlangung** (z.B. Erhalt des Kündigungsschreibens, § 38 SGB III, s. oben 1.) **und nochmals vor Eintritt der Arbeitslosigkeit** (§ 122 SGB III) bei der Agentur für Arbeit arbeitslos. **Erst ab der Meldung haben Sie ggf. Ansprüche auf Arbeitslosengeld I oder II.** Diese Meldung ist auch dann sinnvoll, wenn Sie davon ausgehen, dass Sie keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld I oder II haben – etwa wegen zu kurzer oder versicherungsfreier Beschäftigung oder (bei Arbeitslosengeld II) wegen zu hohem Vermögen. Z.B. kann die Meldung bei der Agentur für Arbeit wichtig dafür sein, dass Sie beim Arbeitgeber im Streit um eine Kündigung Ansprüche auf so genannte Annahmeverzugsvergütung (d.h. Weiterzahlung der Vergütung nach Ende der Kündigungsfrist trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung bei späterer Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung) geltend machen können. (Dafür ist wichtig, dass Sie sich zur „Schadensminderung“

für den Arbeitgeber um andere Arbeitstätigkeit bemüht haben, wofür durchweg die Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit genügt).

4.

Lassen Sie sich **von der Agentur für Arbeit** die für Ihren Fall **zutreffenden Merkblätter über Ihre Rechte und Pflichten** geben und lesen Sie diese sorgfältig durch (entsprechende Hinweise finden Sie auch im Internet). Sie haben darüber hinaus auch einen **Beratungsanspruch bei der Agentur für Arbeit** (§ 14 SGB I) – z.B. auch für zusätzliche Möglichkeiten / Subventionen zur Beschäftigungsförderung – und einen **Anspruch auf zügige Bearbeitung Ihres Antrags** (§ 17 SGB I). Wenn sich – z.B. wegen fehlender oder unzureichender Angaben des Arbeitgebers über die Lohnhöhe als Berechnungsgrundlage für Leistungen – die genaue Feststellung der Leistungshöhe verzögert, haben Sie auf Antrag **Anspruch auf Vorschusszahlung** – können also nicht einfach getröstet werden (§ 42 SGB I). Andererseits sind Sie zur **Mitwirkung**, z.B. durch vollständige und wahrheitsgemäße Angaben, verpflichtet mit der Folge, dass bei Nichtmitwirkung die Leistung ganz oder teilweise versagt oder entzogen werden kann (§§ 60, 66 SGB I).

5.

Für den Fall einer (auch fristgemäßen) **Kündigung**, bei der der Arbeitgeber Ihnen **Verstöße gegen vertragliche Pflichten** vorwirft, müssen Sie damit rechnen, dass die Agentur für Arbeit Ihnen **zunächst** (für drei, sechs oder zwölf Wochen) **keine Leistungen** zahlt (s. oben 2. – Sperrzeit), sondern dies ggf. nach Abschluss eines Arbeitsrechtsstreits nachholt, wenn sich dann (z.B. im Rahmen eines Abfindungsvergleichs) ergibt, dass Sie das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet haben (z.B. bei lediglich betriebs- bzw. personen- (z.B. krankheits-)bedingter Arbeitgeberkündigung).

6.

Wenn fraglich ist, ob der Arbeitgeber überhaupt noch leistungsfähig ist (also insbesondere Insolvenz (früher: Konkurs) droht oder schon Insolvenzantrag gestellt ist) haben Sie Anspruch **auf Insolvenzgeld für die drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis** (diese letzten drei Monate müssen nicht unmittelbar vor dem Insolvenzfall gelegen haben, § 183 ff. SGB III). Das Insolvenzgeld liegt grundsätzlich in der Höhe des zuletzt bezogenen Nettoarbeitsentgelts. Sie können bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Insolvenzgeld auf einem dafür dort erhältlichen Formular stellen. Bitte stellen Sie einen solchen Antrag – nach Rücksprache mit uns – in Ihrem eigenen Interesse bei entsprechender Sachlage unverzüglich (**Ausschlussfrist zwei Monate** nach dem Insolvenzereignis, es sei denn: unverschuldete, erst spätere Kenntnis davon, § 324 Abs. 3 SGB III !).

7.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich sofort selbst an die Agentur für Arbeit wenden, dort Auskünfte einholen und sich die erforderlichen Merkblätter geben lassen. Insbesondere sollten Sie auch **bei Bescheiden der Agentur für Arbeit** (mit Rechtsmittelbelehrung!) bzw. der (für Arbeitslosengeld II zuständigen) **Arbeitsgemeinschaft** unbedingt **in der Monatsfrist Widerspruch** einlegen, wenn Sie damit nicht einverstanden sind. Die fehlende Möglichkeit zur Rechtsberatung / anwaltlicher Beauftragung ist kein Grund, mit dem die Nichteinhaltung der Frist gerechtfertigt werden kann.

8.

Wichtig: Wer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat, der muss sich als „erwerbsfähiger Hilfsbedürftiger“ wegen **Arbeitslosengeld II an die „Arbeitsgemeinschaft“** (gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Stadt) wenden. Für diesen Personenkreis gilt das Sozialgesetzbuch II (Hartz IV).

9.

Beachten Sie bitte: Dies sind lediglich ein paar Hinweise. In jedem Einzelfall können Ausnahmen und Besonderheiten gelten. **Die persönliche Beratung ist in jedem Fall unabdingbar.** Dieses Hinweisblatt ersetzt keine Beratung und ist keine verbindliche Rechtsauskunft, **zumal ständig mit neuen Rechtsänderungen gerechnet werden muss**; es soll Ihnen nur eine erste Prüfung und ggf. rasches Handeln zur Sicherung Ihrer Ansprüche ermöglichen.

In **besonderen Notsituationen** können Sie im Übrigen mit einem/r im Arbeitsrecht tätigen Anwalt / Anwältin aus unserem Büro einen **Sondertermin** vereinbaren. Telefonische Auskünfte sind nur sehr begrenzt möglich und sinnvoll. Da wir dabei nicht die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung haben und eine Mandatsübernahme telefonisch nicht erfolgt, können wir für sie auch keine Haftung übernehmen. Für die **zusätzliche Vertretung gegenüber der Agentur für Arbeit** oder „Arbeitsgemeinschaft“ – neben einer schon übernommenen arbeitsrechtlichen Vertretung – benötigen wir auch eine **zusätzliche Vollmacht**. Es entstehen auch **zusätzliche Kosten**, die z.B. **durch eine Rechtsschutzdeckung in der Arbeitsrechtssache nicht gedeckt sind!** Auch insoweit können wir Sie gern näher beraten.

*Michael Schubert, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Henrike Vetter, Rechtsanwältin*