

Wie viel Arbeitslosengeld bleibt nach verkürzter Arbeitszeit?

Wer seine Arbeitszeit reduziert, verdient in der Regel auch weniger. Dies wirkt sich auch auf die Höhe des Arbeitslosengeldes aus, falls später Arbeitslosigkeit eintritt. Diese Folgen sollten bedacht werden, bevor Beschäftigte in Teilzeit wechseln.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG) richtet sich nach dem Verdienst aus dem letzten Beschäftigungsjahr. Deshalb reduziert sich auch der Anspruch auf das (ALG) in der Regel, wenn das Arbeitsentgelt infolge einer verkürzten Arbeitszeit sinkt. Allerdings gibt es zwei Sonderregeln, die die Nachteile auf das (ALG) ganz oder teilweise abmildern.

Sonderregeln "sichern"

ALG-Anspruch

Diese Schutzmechanismen wirken jedoch nur zeitlich begrenzt und sind an bestimmte Bedingungen geknüpft. In Kenntnis dieser Sonderregeln sollte nach Möglichkeit versucht werden, Teilzeitvereinbarungen so zu gestalten, dass die Nachteile beim ALG möglichst gering ausfallen. Zumindest sollten die Folgen auf das ALG mit bedacht werden, bevor einzel- oder kollektivvertraglich Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung (AZV) abgeschlossen werden.

Zum besseren Verständnis sollen zunächst kurz die Grundregeln zur Berechnung des ALG erläutert werden, bevor die Sonderregelungen zur AZV dargestellt werden. Am Ende bringen wir die wichtigsten Informationen

prägnant auf den Punkt und geben einige Empfehlungen.

Wie hoch ist das ALG?

Das ALG beträgt 60 Prozent (mit Kind 67 Prozent) vom letzten, pauschalieren Nettoverdienst. Pauschalieren heißt, dass die Arbeitsagenturen bei der Umrechnung von brutto auf netto nicht die tatsächlichen Abzüge berücksichtigen sondern mit Pauschalen arbeiten.

Basis für die ALG-Berechnung ist das abgerechnete, beitragspflichtige Arbeitsentgelt aus den letzten 12 Monaten vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit (so genannter Bemessungsrahmen, § 150 SGB III). In die Berechnung fließen nur Zeiten mit Arbeitsentgelt ein. Andere Versicherungspflichtzeiten, wie etwa der Bezug von Krankengeld zählen zwar mit bei der Frage, ob überhaupt ein Anspruch auf ALG besteht – also ob mindestens 12 Versicherungsmonate in den letzten zwei Jahren erreicht werden.

Verdienst des letzten Jahres maßgebend

Doch bei der Berechnung der Höhe des ALG bleiben solche Zeiten außer Betracht. Liegen im letzten Jahr mindestens... *Fortsetzung S. 2*

Liebe Kollegin, lieber Kollege, viele Beschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, etwa um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, Angehörige zu pflegen oder um mehr Lebenszeit für sich zu haben. Bei einer schlechten Auslastung im Betrieb können verkürzte Arbeitszeiten zudem ein sinnvolles Instrument der Beschäftigungssicherung sein. Neben den direkten Auswirkungen auf den Verdienst sind bei einer Arbeitszeitverkürzung auch die indirekten Folgen für die soziale Absicherung zu bedenken - und zwar bevor eine entsprechende Vereinbarung unterschrieben wird. In diesem Newsletter informieren wir ausführlich über die Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld für den Fall der Fälle, dass später Arbeitslosigkeit eintritt. Auf Seite 4 bieten wir eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

Newsletter bestellen

Auf www.erwerbslos.de (Button oben rechts) kannst Du Dich anmelden und den Newsletter kostenlos abonnieren. Allerdings ist die Zukunft des Newsletters zurzeit leider ungewiss (Siehe S. 2).

„recht praktisch“...

... ist ein Projekt der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS).



Es wird gefördert von der

**Hans Böckler
Stiftung**

Beratungsadressen

Im Betrieb können meistens nur erste Hinweise zu Rechten und Pflichten gegeben werden und es kann Interesse geweckt werden, sich näher zu informieren. Sofern Beschäftigte eine weitergehende Beratung benötigen oder Unterstützung, etwa beim Ausfüllen von Anträgen auf Sozialleistungen, dann ist es gut, ihnen eine konkrete Anlaufstelle nennen zu können: Auf unserer Internetseite 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 aufstocckendes Hartz IV für Beschäftigte.

In eigener Sache: Fortführung des Newsletters ungewiss

Der Newsletter „recht praktisch“ erscheint im Rahmen des Projekts „Sozialleistungen allen zugänglich machen“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Die Projektförderung läuft zum Jahresende aus. Ob uns ab 2016 Finanzmittel zur Verfügung stehen, um weiter Informationen für Betriebs- und Personalräte herausgeben zu können, ist zurzeit offen. Daher ist es ungewiss, ob wir den Newsletter fortführen können. Sobald es dazu eine Entscheidung gibt, werden wir alle Abonnenten des Newsletters informieren.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Leserinnen und Lesern für das Interesse bedanken!

Wie viel ALG bleibt nach verkürzter Arbeitszeit?

- Fortsetzung von Seite 1 -

Arbeitslosengeld		
Anspruch	Höhe	Dauer
Anwartschaftszeit erfüllt? i.d.R. 12 Monate Beschäftigung in den letzten zwei Jahren	60 % mit Kind: 67 % vom letzten Netto Basis: i.d.R. Verdienst aus dem letzten Jahr	abhängig von der Beschäftigungsdauer in den letzten 5 Jahren und dem Alter, für unter 50-Jährige max. 1 Jahr

150 Tage mit Arbeitsentgelt, dann wird das ALG aus dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt aus dem letzten Jahr berechnet. Nur wenn es weniger als 150 Tagen mit Arbeitsentgelt gibt, beispielsweise aufgrund einer längeren Krankheit, wird das ALG auf der Basis des durchschnittlichen Arbeitsentgelts aus den beiden letzten Jahren berechnet (§ 150 Abs. 3 SGB III). Liegen auch in diesem Zwei-Jahres-Zeitraum keine 150 Tage mit Arbeitsentgelt, dann wird das ALG fiktiv und unabhängig vom Verdienst bemessen (§ 152 SGB III, siehe S.5).

Bei den Sonderregelungen der ALG-Bemessung nach einer Arbeitszeitverkürzung (AZV) muss differenziert werden nach dem Umfang der Arbeitszeitverkürzung, dem reduzierten Arbeitsentgelt infolge der AZV und der Dauer der AZV.

Fallgruppe 1: „AZV größer 20 Prozent“

Wurde die Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent verkürzt, dann wird das ALG nach einer günstigen Sonderregel bemessen (§ 150 Abs. 2 Nr. 5 SGB III). Das Arbeitsentgelt aus der Zeit mit verkürzter Arbeitszeit bleibt ganz außer Betracht und das ALG wird „im

Prinzip“ (zum Haken der Sache siehe unten) vom vorherigen Arbeitsentgelt aus der Zeit mit dem höherem Stundenumfang berechnet. Das heißt, der „Verdienstaustausch“ aufgrund der Arbeitszeitverkürzung schlägt nicht nachteilig auf das Arbeitslosengeld durch.

Günstige ALG-Berechnung, wenn...

Diese Sonderregelung gilt, wenn folgende Bedingungen (alle) erfüllt sind:

- Es wurde eine schriftliche Teilzeitvereinbarung abgeschlossen.
- Die Arbeitszeit wurde mindestens für die Dauer von drei Monaten verkürzt.
- Die verkürzte wöchentliche Arbeitszeit entspricht weniger als 80 Prozent der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung.
- Die Wochenarbeitszeit wurde mindestens um fünf Stunden vermindert.
- Die „alte“, höhere Arbeitszeit muss innerhalb der letzten 42 Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit zusammenhängend mindestens sechs Monate lang ausgeübt worden sein.
- Bei Altersteilzeit kommt die Bedingung hinzu, dass die Arbeitslosigkeit eingetreten ist, weil der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist.

Wie viel ALG bleibt nach verkürzter Arbeitszeit?

- Fortsetzung von Seite 2 -

Wird eine der Bedingungen verfehlt, kann das ALG gegebenenfalls über einen Härtefall-Antrag verbessert werden (siehe Seite 4).

Die günstige Berechnung des ALG nach dem Arbeitsentgelt aus der Zeit mit der höheren Stundenzahl wird jedoch nur in bestimmten, zeitlichen Grenzen angewendet. Denn die oben dargestellten allgemeinen Regeln zur Berechnung des ALG gelten analog. Dies bedeutet konkret: Im ersten Schritt wird geprüft, ob in den letzten 12 Monaten vor der Arbeitslosigkeit noch mindestens 150 Tage mit dem alten, höheren Arbeitsentgelt vor der AZV liegen – das Arbeitsentgelt aus der Zeit mit AZV bleibt ja außer Betracht. Wenn ja, wird das ALG danach berechnet. Wenn nein, wird geprüft, ob in den letzten 24 Monaten mindestens noch 150 Tage mit dem alten, höheren Arbeitsentgelt liegen, nach denen das ALG berechnet werden kann. Ist auch dies nicht der Fall, wird das ALG fiktiv und unabhängig vom Verdienst berechnet (siehe unten).

Auf die Dauer der AZV kommt es an

Länger als zwei Jahre wird nie zurück geschaut. Das heißt: Mit zunehmender Dauer der AZV wird irgendwann der Punkt erreicht, an dem eine Bemessung nach dem Arbeitsentgelt vor der AZV gar nicht mehr möglich ist, da in dem 24-Monatszeitraum keine 150 Tage mit diesem höheren Arbeitsentgelt mehr liegen. Dieser Zeitpunkt wird erreicht, wenn die AZV bereits länger als 19 Monate andauert. Mit anderen

Worten: Wird maximal 19 Monate mit verminderter Arbeitszeit gearbeitet und tritt dann Arbeitslosigkeit ein, dann wirkt die günstige Sonderregelung und das ALG wird nach dem höheren Arbeitsentgelt vor der AZV berechnet. Denn es liegen noch 5 Monate und somit die geforderten 150 Tage¹ mit dem höheren Entgelt im Zweijahreszeitraum, in den bei Beginn der Arbeitslosigkeit längstens zurück geschaut wird. Betrachtet man ausschließlich die Höhe des ALG, dann ist es aus dieser Perspektive günstig, eine AZV-Phase von Beginn an auf längstens 19 Monate zu befristen und dann zur höheren Arbeitszeit zurückzukehren. Im „richtigen Leben“ ist dieser Aspekt natürlich gegen andere Aspekte der AZV abzuwägen.

Fallgruppe 2: „AZV bis 20 Prozent“

Wird die Arbeitszeit „nur“ um bis zu 20 Prozent verkürzt, dann gilt die Sonderregelung zur Bemessung des ALG nach AZV nicht. Unter Umständen greift aber die zweite Sonderregelung und zwar die „Härtefall-Regelung nach Lohnminderung“.

Diese Regelung betrifft Fälle, in denen zuletzt weniger verdient wurde – egal aus welchem Grund. Mit einem Härtefall-Antrag wird erreicht, dass die Höhe des ALG aus dem Arbeitsentgelt der letzten zwei Jahre berechnet wird, also gegebenenfalls (noch) mehr Zeiten mit dem alten, höheren Arbeitsentgelt vor der AZV in die Berechnung einfließen. Ein Rechtsanspruch auf diese Regelung besteht, wenn es „unbillig hart“ wäre, ... *Fortsetzung S. 4*

Neue Broschüre: Sozialrecht im Betrieb

– Praktisches Grundwissen für Betriebs- und Personalräte –

Wie wirken sich Aufhebungsverträge und Abfindungen auf das Arbeitslosengeld aus? Wie umgehen mit Langzeitkranken? Welche Meldepflichten sind zu beachten, wenn Arbeitslosigkeit bevorsteht? Die Schnittstellen zwischen betrieblicher Praxis und dem Sozialrecht sind vielfältig.

Die neue Broschüre „Sozialrecht im Betrieb“ bietet prägnant zusammengefasstes Basiswissen zu den Aspekten des Sozialrechts, die im betrieblichen Alltag besonders relevant sind. Diese Informationen ermöglichen es Betriebs- und Personalräten, sich mit vertretbarem Aufwand die wichtigsten Kenntnisse anzueignen, damit sie Beschäftigten Tipps und Hinweise geben können. Denn Wissen ist im Sozialrecht bares Geld wert!

Mit der Broschüre bieten wir auch eine Aktualisierung aller Informationen, die in den Newslettern „recht praktisch“ Nr. 1 bis Nr. 6 enthalten waren.

Die Broschüre (DIN A 4, 32 Seiten, vierfarbig mit vielen Schaubildern) kann zum Preis von 6 Euro (einschließlich Versandkosten) bei der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) bestellt werden. Das Inhaltsverzeichnis, eine Leseprobe sowie ein Bestellzettel stehen im Netz unter www.erwerbslos.de

Fußnote 1: Dies gilt selbst für die ungünstigste Kombination an Monaten, nämlich dem Zeitraum Februar bis Juni, der auch noch 150 Kalendertage hat.

1. KOS-Leistungsrechner

Mit dem Rechner (Excel-Kalkulation) können mögliche Ansprüche auf Wohngeld, Kinderzuschlag und Hartz IV benutzerfreundlich in einem Arbeitsgang geprüft werden. Besondere sozialrechtliche Kenntnisse sind nicht erforderlich. Viele Betriebsräte nutzen den Rechner bereits (Excel-Arbeitsmappe, einmalig 25 € einschließlich regelmäßiger Updates). Bezug über KOS. Leistungsbeschreibung und Bestellzettel: www.erwerbslos.de, Navigationspunkt „Ratgeber und Flyer“

das ALG nur aus dem Arbeitsentgelt des letzten Jahres zu berechnen (§ 150 Abs. 3 Nr. 3 SGB III).

Härtefall-Regelung kann ALG verbessern

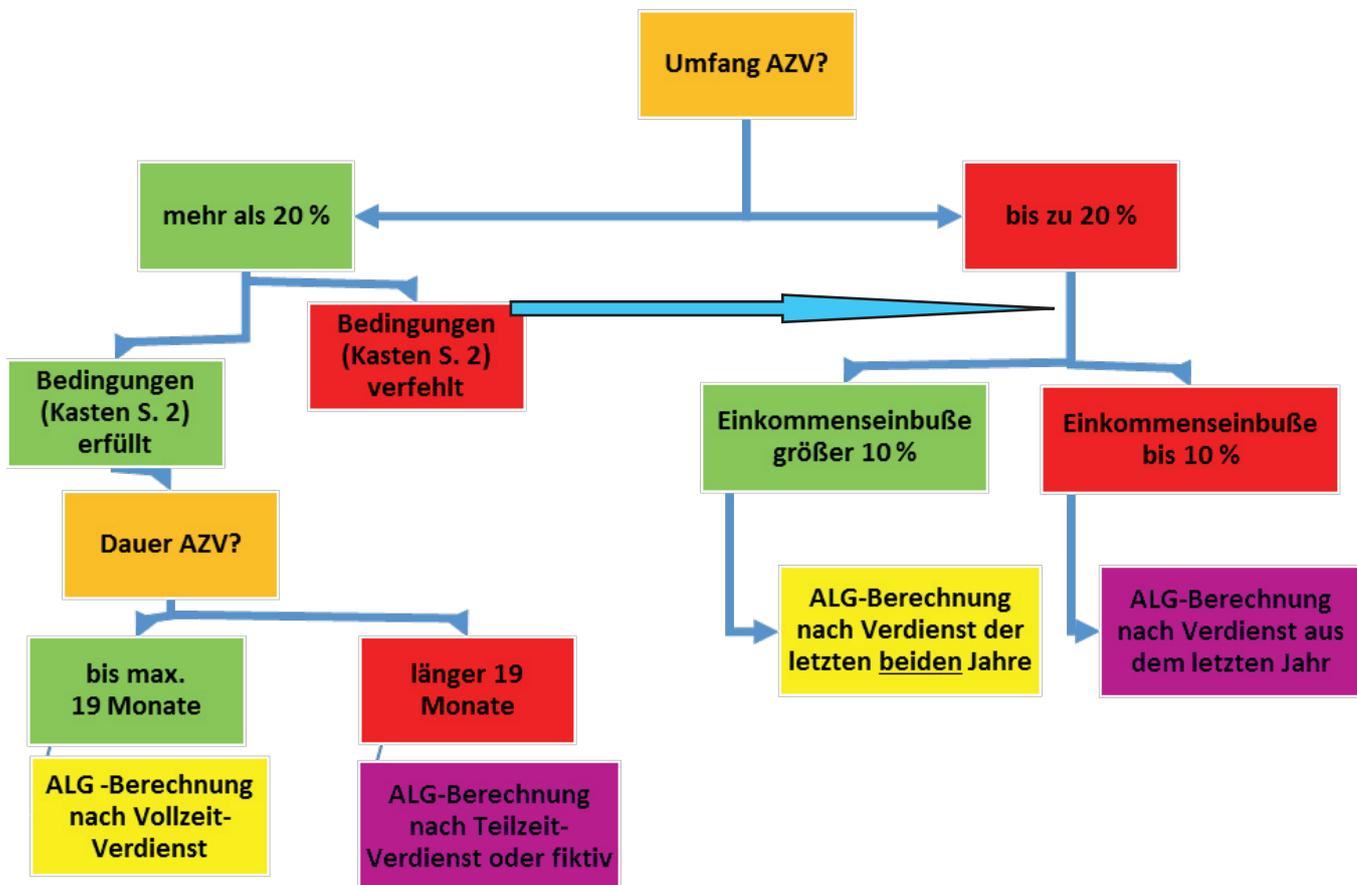
Eine unbillige Härte liegt vor, wenn die Brutto-Einkommenseinbuße mehr als 10 Prozent beträgt.

Verglichen wird dabei jedoch nicht der höhere Lohn vor der AZV mit dem niedrigeren Lohn mit AZV. Verglichen wird vielmehr das durchschnittliche, kalendertägliche Arbeitsentgelt im letzten Jahr mit dem kalendertäglichen Durchschnittsentgelt in den letzten beiden Jahren. In die Betrachtung der letzten beiden Jahre fließt somit der

alte, höhere und der neue, niedrigere Verdienst ein.

Wichtig: Die Arbeitsagenturen prüfen nicht von sich aus, ob ein Härtefall vorliegt. Dies muss der Arbeitslose beantragen. Denn der Bemessungsrahmen wird nur dann auf zwei Jahre erweitert, „wenn die oder der Arbeitslose dies verlangt und die zur Bemessung erforderlichen Unterlagen vorlegt.“ (§ 150 Abs. 3 Satz 2 SGB III) Das heißt, wer die Härtefallregelung nutzen will, der muss selbst aktiv handeln und einen Antrag stellen!

Für die Anwendung der Härtefall-Regelung ist es unerheblich, aus welchem Grund das Arbeitsentgelt gemindert wurde.



Wie viel ALG bleibt nach verkürzter Arbeitszeit? (Fortsetzung von Seite 4)

Kurz und knapp auf den Punkt gebracht:

- Ein geminderter Verdienst, der auf einer reduzierten Arbeitszeit beruht, wirkt sich unter Umständen gar nicht oder nur teilweise negativ auf die Höhe des ALG aus. Dafür sorgen zwei Sonderregelungen zur Berechnung des ALG nach AZV.
- Wurde die Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent reduziert, dann wird das ALG nach dem alten, höheren Verdienst vor der AZV berechnet und der niedrigere Verdienst aus der Zeit mit AZV bleibt ganz außer Betracht.
- Diese günstige Sonderregel gilt aber nur wenn,
 - bestimmte Bedingungen erfüllt sind (siehe Kasten auf S.) und
 - vor der Arbeitslosigkeit höchstens 19 Monate mit reduzierter Arbeitszeit gearbeitet wurde und unmittelbar davor mindestens fünf Monate mit höherer Arbeitszeit.
- Rein im Hinblick darauf, einen möglichst hohen ALG-Anspruch zu haben, ist es somit bei AZV empfehlenswert, die Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent zu verkürzen und die Phase der AZV auf eine maximale Dauer von 19 Monaten zu befristen.
- Wurde die Arbeitszeit nur bis zu 20 Prozent reduziert, kann über einen Härtefall-Antrag erreicht werden, dass das ALG aus dem Verdienst der letzten 24 Monate berechnet wird, also ggf. noch Zeiten vor der AZV mit höherem Verdienst einfließen. Hierauf besteht ein Rechtsanspruch, wenn die Brutto-Einkommenseinbuße mehr als 10 Prozent beträgt.
- Der Effekt dieser Härtefall-Regelung ist am günstigsten, wenn die Phase der AZV maximal ein Jahr beträgt (denn dann fließt noch ein ganzes Jahr lang der höhere Verdienst vor der AZV in die Berechnung ein).
- Im Hinblick auf einen möglichst hohen ALG Anspruch ist es in diesen Fällen („AZV bis 20 Prozent“) somit empfehlenswert, die AZV-Phase auf maximal ein Jahr zu befristen.

Weitere nützliche Arbeitshilfen der KOS

2. KOS-Abfindungsrechner

Abfindungen werden unter Umständen auf das Arbeitslosengeld (ALG) angerechnet, das heißt, für eine gewisse Zeit besteht kein Anspruch auf ALG. Wir bieten ein kleines Rechenprogramm (Excel-Kalkulation) an, mit dem bequem die Dauer des Zeitraums

bestimmt werden kann, in dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. Aus technischen Gründen ist die Excel-Kalkulation nicht auf unserer Internetseite abrufbar. Wir verschicken sie kostenfrei auf Anfrage als E-Mail-Anhang.
Bestellungen: info@erwerbslos.de

Fiktive Bemessung

Liegen auch in dem auf zwei Jahre erweiterten Bemessungsrahmen keine 150 Kalendertage mit einem Arbeitsentgelt, nach dem das ALG berechnet werden kann, dann wird fiktiv bemessen. Fiktive Bemessung heißt, dass das individuell erzielte Arbeitsentgelt gar keine Rolle spielt. Stattdessen wird ein nach vier Qualifikationsstufen differenziertes, fiktives Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt:

1. Hochschule oder Fachhochschule:
3.402 € (West) / 2.898 € (Ost),
2. Fachschule oder Meister:
2.835 € / 2.415 €,
3. Ausbildungsberuf:
2.268 € / 1.932 €,
4. keine Ausbildung:
1.701 € / 1.449 €

Maßgeblich für die Zuordnung in eine Stufe ist die Qualifikation, die erforderlich ist für eine Beschäftigung, in die der Erwerbslose vermittelt werden soll. Bei AZV gilt: Ist diese fiktive Bemessung für den Arbeitslosen jedoch ungünstiger als eine Bemessung des ALG auf Basis des tatsächlich erzielten Teilzeitentgelts, dann kann laut Rechtsprechung des BSG das tatsächliche Teilzeit-Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden.

Impressum:

Herausgeber: Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS)
Text: Martin Künkler
V.i.S.d.P.: Horst Schmitthener, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V.,
Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin,
T: 030/86 87 67 00, www.erwerbslos.de