

Gesetzentwurf

der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht (Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetz – EEÄndG)

A. Problem

Nach der Neuregelung des § 140 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz, die ab 7. April 1999 voll wirksam werden sollte, werden Entlassungsentschädigungen, die ein Arbeitnehmer bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses von seinem bisherigen Arbeitgeber erhält, zu einem erheblichen Teil auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Die Regelung ist sozial unausgewogen und verfassungsrechtlich problematisch. Die Koalitionsvereinbarung für die laufende Legislaturperiode sieht deshalb vor, im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (Bündnis für Arbeit) Vereinbarungen zu einer Neuregelung der Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht zu finden.

Die Beteiligten des Bündnisses für Arbeit haben nach ersten Gesprächen folgendes Ergebnis erzielt:

1. § 140 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) wird aufgehoben.
2. Im Arbeitsförderungsrecht wird im Grundsatz der Rechtszustand wiederhergestellt, der bis zum 31. März 1997 bestand (§§ 117, 128 Arbeitsförderungsgesetz – AFG).
3. Die Gespräche im Bündnis für Arbeit werden mit dem Ziel fortgesetzt, dem Gesetzgeber eine Neuregelung vorzuschlagen, die dazu beitragen soll, der aktiven Wiedereingliederung freigesetzter Arbeitnehmer gegenüber einer rein passiven Zahlung von Entlassungsentschädigungen den Vorzug zu geben.

B. Lösung

Umsetzung dieses Ergebnisses des Bündnisses für Arbeit im Arbeitsförderungsrecht. Streichung des § 140 SGB III. Grundsätzliche Wiederherstellung der am 31. März 1997 bestehenden Rechtslage (§§ 117, 128 AFG).

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Aufgrund der im Hinblick auf § 140 SGB III zu erwartenden Ausweichreaktionen und unter Berücksichtigung der Einführung einer Erstattungspflicht nach § 147a SGB III ist mit einer allenfalls geringfügigen Mehrbelastung der Bundesanstalt für Arbeit zu rechnen.

2. Vollzugaufwand

Geringfügiger, nicht quantifizierbarer Mehraufwand durch die Prüfung der Erstattungsfälle.

E. Sonstige Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht (Entlastungsentschädigungs-Änderungsgesetz – EEÄndG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe „§ 140 Anrechnung von Entlassungsentschädigungen auf das Arbeitslosengeld“ wird durch die Angabe „§ 140 (aufgehoben)“ ersetzt.
 - b) Nach der Angabe „§ 143 Ruhen des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung“ wird die Angabe „§ 143a Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung“ eingefügt.
 - c) Vor der Angabe „§ 148 Erstattungspflicht bei Konkurrenzklausele“ wird die Angabe „§ 147a Erstattungspflicht des Arbeitgebers“ eingefügt.
 - d) Die Angabe „§ 423 Arbeitslosengeld“ wird durch die Angabe „§ 423 (aufgehoben)“ ersetzt.
2. § 140 wird aufgehoben.
3. Nach § 143 wird folgender § 143a eingefügt:

„§ 143a
Ruhen des Anspruchs
bei Entlassungsentschädigung

(1) Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei

1. zeitlich unbegrenztem Ausschluß eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
2. zeitlich begrenztem Ausschluß oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist,

die ohne den Ausschluß der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Hat der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitslosen, dessen Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für dessen Rentenversicherung nach § 187a Abs. 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

(2) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. Er ruht nicht über den Tag hinaus,

1. bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Beitrag in Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

Der nach Satz 2 Nr. 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je fünf Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 52 Wochen; § 130 Abs. 2 und § 131 Abs. 2 Nr. 1 gelten entsprechend. Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis sowie einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

(3) Hat der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung

erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Soweit der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an den Arbeitslosen oder an einen Dritten gezahlt, hat der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.“

4. Vor § 148 wird folgender § 147a eingefügt:

„§ 147a
Erstattungspflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitslose innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, mindestens 24 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat, erstattet der Bundesanstalt vierteljährlich das Arbeitslosengeld für die Zeit nach Vollendung des 58. Lebensjahres des Arbeitslosen, längstens für 24 Monate. Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 56. Lebensjahres des Arbeitslosen beendet worden ist, der Arbeitslose auch die Voraussetzungen für eine der in § 142 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 genannten Leistungen oder für eine Rente wegen Berufsunfähigkeit erfüllt oder der Arbeitgeber darlegt und nachweist, daß

1. a) bei Arbeitslosen, deren Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 57. Lebensjahres beendet worden ist: der Arbeitslose innerhalb der letzten 18 Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, insgesamt weniger als 15 Jahre
- b) bei den übrigen Arbeitslosen: der Arbeitslose innerhalb der letzten zwölf Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, insgesamt weniger als zehn Jahre

zu ihm in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat; Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 bei Arbeitgebern in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet bleiben unberücksichtigt,

2. er in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt; § 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß das Kalenderjahr maßgebend ist, das dem Kalenderjahr vorausgeht, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 für die Erstattungspflicht erfüllt sind,
3. der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet und weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat,

4. er das Arbeitsverhältnis durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet hat; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes findet keine Anwendung; das Arbeitsamt ist an eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts über die soziale Rechtfertigung einer Kündigung gebunden,
5. er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder mit sozialer Auslauffrist zu kündigen,
6. sich die Zahl der Arbeitnehmer in dem Betrieb, in dem der Arbeitslose zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war, um mehr als drei Prozent innerhalb eines Jahres vermindert und unter den in diesem Zeitraum ausscheidenden Arbeitnehmern der Anteil der Arbeitnehmer, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, nicht höher ist als es ihrem Anteil an der Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten zu Beginn des Jahreszeitraumes entspricht. Vermindert sich die Zahl der Beschäftigten im gleichen Zeitraum um mindestens zehn Prozent, verdoppelt sich der Anteil der älteren Arbeitnehmer, der bei der Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer nicht überschritten werden darf. Rechnerische Bruchteile werden aufgerundet. Wird der gerundete Anteil überschritten, ist in allen Fällen eine Einzelfallentscheidung erforderlich,
7. der Arbeitnehmer im Rahmen eines kurzfristigen drastischen Personalabbaus von mindestens 20 Prozent aus dem Betrieb, in dem er zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war, ausgeschieden ist und dieser Personalabbau für den örtlichen Arbeitsmarkt von erheblicher Bedeutung ist.

(2) Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, daß

1. in dem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für das der Wegfall geltend gemacht wird, die Voraussetzungen für den Nichteintritt der Erstattungspflicht nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 erfüllt sind, oder
2. die Erstattung für ihn eine unzumutbare Belastung bedeuten würde, weil durch die Erstattung der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung des Personalabbaus verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären. Insoweit ist zum Nachweis die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle erforderlich.

(3) Die Erstattungsforderung mindert sich, wenn der Arbeitgeber darlegt und nachweist, daß er

1. nicht mehr als 40 Arbeitnehmer oder
2. nicht mehr als 60 Arbeitnehmer

im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 2 beschäftigt, um zwei Drittel im Falle der Nummer 1 und um ein Drittel im Falle der Nummer 2. Für eine nachträgliche Minderung der Erstattungsforderung gilt Absatz 2 Nr. 1 entsprechend.

(4) Die Verpflichtung zur Erstattung des Arbeitslosengeldes schließt die auf diese Leistung entfallenden

Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein.

(5) Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes gelten bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten als ein Arbeitgeber. Die Erstattungspflicht richtet sich gegen den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.

(6) Das Arbeitsamt berät den Arbeitgeber auf Verlangen über Voraussetzungen und Umfang der Erstattungsregelung. Auf Antrag des Arbeitgebers entscheidet das Arbeitsamt im voraus, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 6 oder 7 erfüllt sind.

(7) Der Arbeitslose ist auf Verlangen des Arbeitsamtes verpflichtet, Auskünfte zu erteilen, sich beim Arbeitsamt persönlich zu melden oder sich einer ärztlichen oder psychologischen Untersuchung zu unterziehen, soweit das Entstehen oder der Wegfall des Erstattungsanspruchs von dieser Mitwirkung abhängt. Voraussetzung für das Verlangen des Arbeitsamtes ist, daß dem Arbeitsamt Umstände in der Person des Arbeitslosen bekannt sind, die für das Entstehen oder den Wegfall der Erstattungspflicht von Bedeutung sind. Die §§ 65 und 65a des Ersten Buches gelten entsprechend.“

5. In § 198 Satz 2 Nr. 6 werden die Wörter „mit Ausnahme der Vorschrift über die Anrechnung von Entlassungsentschädigungen“ gestrichen.

6. § 329 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird die Absatzbezeichnung „(1)“ gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

7. § 423 wird aufgehoben.

8. § 427 Abs. 6 wird wie folgt gefaßt:

„(6) § 242x Abs. 3 und 4 des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden, soweit es um die Anwendung des § 106 des Arbeitsförderungsgesetzes

in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung geht. Insofern ist § 127 nicht anzuwenden. Ist auf einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, der in der Zeit vom 1. April 1997 bis 31. März 1999 entstanden ist, die Vorschrift des § 115a des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung oder des § 140 in der bis zum 31. März 1999 geltenden Fassung angewendet worden, so ist auf Antrag des Arbeitnehmers über den Anspruch insoweit rückwirkend neu zu entscheiden. Dabei ist anstelle des § 115a des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung oder des § 140 in der bis zum 31. März 1999 geltenden Fassung § 143a in der ab dem 1. April 1999 geltenden Fassung anzuwenden.“

9. § 431 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Soweit in diesen Fällen eine Erstattungspflicht für Zeiten nach dem 31. Dezember 1997 besteht, verlängert sich der Erstattungszeitraum für jeweils sechs Tage um einen Tag.“

c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Die Anwendung des § 147a in der ab dem 1. April 1999 geltenden Fassung ist ausgeschlossen, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld vor dem 1. April 1999 entstanden ist oder das Arbeitsverhältnis vor dem 10. Februar 1999 gekündigt oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor diesem Tag vereinbart worden ist.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme von Artikel 1 Nr. 9 Buchstabe b mit Wirkung vom 1. April 1999 in Kraft. Artikel 1 Nr. 9 Buchstabe b tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1998 in Kraft.

Bonn, den 22. Februar 1999

Dr. Peter Struck und Fraktion
Kerstin Müller (Köln), Rezzo Schlauch und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Nach § 140 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), den die frühere Bundesregierung mit dem Arbeitsförderungs-Reformgesetz geschaffen hat und der ab dem 7. April 1999 voll wirksam wird, werden Entlassungsentschädigungen nach Abzug der Steuern und bestimmter Freibeträge auf die Hälfte des Arbeitslosengeldes angerechnet.

Die Regelung ist wegen des übermäßigen Zugriffs auf Entlassungsentschädigungen sozial unausgewogen und verfassungsrechtlich bedenklich. Die Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben sich in der Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 deshalb darauf verständigt, daß beim Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (Bündnis für Arbeit) unter anderem Vereinbarungen zur Neuregelung der Anrechnung von Entlassungsabfindungen auf das Arbeitslosengeld gefunden werden sollen.

Die Beteiligten des Bündnisses für Arbeit haben sich der Problematik unmittelbar nach Einrichtung des Bündnisses in einer besonderen Arbeitsgruppe angenommen. In den Gesprächen bestand Einigkeit darüber, daß eine Neuregelung Anreize dafür bieten muß, vorhandene Mittel bei der Freisetzung von Arbeitnehmern vorrangig nicht passiv für Abfindungszahlungen, sondern aktiv für Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmer einzusetzen. Sie soll einen Beitrag insbesondere auch dazu leisten, daß die Frühverrentung älterer Arbeitnehmer zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme eingeschränkt wird.

Die Beteiligten sehen aufgrund der Übereinstimmung in diesen Grundsätzen die Möglichkeit, einen gemeinsamen neuen Ansatz zur Verknüpfung von Entlassungsentschädigungen mit Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung zu finden. Allerdings hat sich im Laufe der Gespräche gezeigt, daß eine konkrete neue Lösung wegen der Komplexität der Problematik in dem engen Zeitrahmen bis zum vollen Wirksamwerden des § 140 SGB III nicht zu verwirklichen ist.

Um zu verhindern, daß § 140 SGB III voll wirksam wird, haben die am Bündnis für Arbeit Beteiligten auf Vorschlag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung deshalb einvernehmlich beschlossen, dem Gesetzgeber vorzuschlagen, zum 1. April 1999 eine Änderung des Arbeitsförderungsrechts zu beschließen, mit der § 140 SGB III aufgehoben und vorläufig der Rechtszustand wiederhergestellt werden soll, der vor dem Inkrafttreten des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes (Artikel 11) am 1. April 1997 bestanden hat (§§ 117, 128 Arbeitsförderungsgesetz-AFG).

Sie haben ferner beschlossen, die Gespräche im Bündnis für Arbeit zur Behandlung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht mit dem Ziel fortzu-

setzen, den gesetzgebenden Körperschaften baldmöglichst eine einvernehmliche gesetzliche Neuregelung vorzuschlagen. Eine solche Regelung soll verfassungsgemäß sein, Anreize für das Umsteuern von passiven Abfindungszahlungen zu aktivem Mitteleinsatz für die berufliche Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmer oder alternative, arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Wege bieten, notwendige Personalanpassungen bei älteren Arbeitnehmern stärker über Altersteilzeit fördern sowie Arbeitnehmern, deren Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist, angemessene Freibeträge ermöglichen.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll der Vereinbarung der Partner des Bündnisses für Arbeit entsprochen und der aus dem Ergebnis des Bündnisses resultierende unmittelbare gesetzgeberische Handlungsbedarf im Arbeitsförderungsrecht umgesetzt werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis)

Folgeänderungen zu den Nummern 2, 3, 4 und 6 (§§ 140, 143a, 147a, 423).

Zu den Nummern 2 bis 4 (§§ 140, 143a und 147a)

In Umsetzung des Ergebnisses der Beteiligten am Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (siehe Begründung Allgemeiner Teil) wird § 140 SGB III aufgehoben. An die Stelle dieser Regelung treten die §§ 143a und 147a SGB III. § 143a SGB III sieht (entsprechend § 117 AFG in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung) ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld vor, wenn der Arbeitnehmer eine Entlassungsentschädigung erhält oder zu beanspruchen hat und die für den Arbeitgeber maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten worden ist. Nach § 147a SGB III wird der Arbeitgeber (entsprechend § 128 AFG in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung) verpflichtet, der Bundesanstalt für Arbeit bei Freisetzung älterer Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeitslosengeld einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten.

Zu Nummer 5 (§ 198)

Folgeänderung zur Aufhebung der Vorschrift über die Anrechnung von Entlassungsentschädigungen (§ 140 SGB III). Der neue § 143a SGB III soll auch für die Arbeitslosenhilfe gelten.

Zu Nummer 6 (§ 329)

Folgeänderung zur Aufhebung des § 140 SGB III (vgl. Nummer 2).

Zu Nummer 7 (§ 423)

Die Regelung erweist sich als unpraktisch, weil sie erschwert, daß für den Arbeitslosen begünstigende Änderungen beim Anspruch auf Arbeitslosengeld ohne weitere wirksam werden.

Zu Nummer 8 (§ 427)

Die Sätze 1 und 2 übernehmen das geltende Recht, soweit übergangsweise die weitere Anwendung des § 106 AFG in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung zur Anspruchsdauer geregelt wird. Um soziale Härten zu vermeiden, die bei der Anwendung des § 115a AFG oder des § 140 SGB III in der Zeit vom 1. April 1997 bis 31. März 1999 entstanden sein können, soll nach Satz 3 den Betroffenen die Möglichkeit eröffnet werden, eine neue Entscheidung des Arbeitsamtes herbeizuführen. Dabei sollen die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Berücksichtigung einer Entlassungsentschädigung so gestellt werden, wie sie stehen würden, wenn § 143a SGB III bereits im genannten Zeitraum wirksam gewesen wäre.

Zu Nummer 9 (§ 431)**Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zu Buchstabe c.

Zu Buchstabe b

Die Änderung betrifft Erstattungsansprüche der Bundesanstalt für Arbeit bei Entlassung älterer Arbeitnehmer nach § 128 AFG, der nach seiner Aufhebung zum 1. April 1997 durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz nur noch für Übergangsfälle Anwendung findet.

Mit der Änderung wird eine Klarstellung erreicht. § 128 AFG ordnet die Erstattung von Arbeitslosengeld für bis zu 624 Tage an. Dies entspricht einem Zeitraum von zwei Jahren, da das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsförderungs-gesetz für die sechs Werk-tage geleistet wurde und auf jeden Werktag ein Sechstel des wöchentlichen Arbeitslosengeldes entfiel. Mit der Begrenzung auf 624 Tage sollte nach dem Willen des Gesetzgebers ein Erstattungszeitraum von bis zu zwei Jahren ausgedrückt werden (vgl. Drucksache 12/3423, S. 57). Aufgrund des § 139 SGB III wird das Arbeitslosengeld seit dem 1. Januar 1998 für die Woche berechnet, wobei auf jeden Tag ein Siebtel des wöchentlichen Arbeitslosengeldes entfällt. Ansprüche für die Dauer von einem Jahr entsprechen damit insgesamt 364 Tagen und nicht mehr, wie nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, 312 Tagen. Die Änderung stellt deshalb klar, daß der vom Gesetzgeber geregelte Erstattungszeitraum von bis zu zwei Jahren sich nicht wegen der neuen Berechnungsweise beim Arbeitslosengeld verringert, sondern entsprechend der Umstellungsregelung für die Dauer von bestehenden

Ansprüchen auf Arbeitslosengeld (§ 427 Abs. 4 SGB III) eine Umstellung bei der Erstattungspflicht gilt.

Zu Buchstabe c

Die Änderung enthält eine Vertrauensschutzregelung für Arbeitgeber, die sich in der Zeit vor dem Inkrafttreten des § 147a SGB III von älteren Arbeitnehmern trennen. Eine Erstattung des Arbeitslosengeldes durch den Arbeitgeber bei Freisetzung älterer Arbeitnehmer nach § 147a SGB III soll unter zwei Gesichtspunkten nicht erfolgen:

Soweit der Anspruch auf Arbeitslosengeld des Arbeitnehmers bereits vor dem Inkrafttreten des § 147a SGB III am 1. April 1999 entstanden ist, kommt eine Erstattungspflicht nur nach der bestehenden Übergangsregelung, also dem übergangsweise fortgeltenden § 128 AFG in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung i.V.m. § 242x Abs. 6 AFG und § 431 Abs. 1 SGB III, in Betracht.

Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld erst am 1. April 1999 oder zu einem späteren Zeitpunkt entstanden, kommt eine Anwendung des § 147a SGB III darüber hinaus nicht in Betracht, soweit der Arbeitgeber sich auf ein schutzwürdiges Vertrauen in den Bestand der alten Rechtslage – kein Bestehen einer Erstattungspflicht – berufen kann. Davon ist auszugehen, wenn die Kündigung oder die Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor dem Kabinettschluß vom 10. Februar 1999 erfolgt ist, mit dem die Bundesregierung der vorgesehenen Wiedereinführung einer Erstattungspflicht zugestimmt hat.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sollen, mit Ausnahme von Artikel 1 Nr. 9 Buchstabe b (§ 431 Abs. 1 Satz 2 SGB III), am 1. April 1999 in Kraft treten. Artikel 1 Nr. 9 Buchstabe b (§ 431 Abs. 1 Satz 2 SGB III) tritt rückwirkend zum 1. Januar 1998 in Kraft.

C. Finanzielle Auswirkungen

Die Erfahrungen haben gezeigt, daß die Regelung des § 140 SGB III bei Unternehmen und Arbeitnehmern zu Anpassungs- und Ausweichreaktionen führt mit der Folge, daß eine Anrechnung von Entlassungsentschädigungen auf das Arbeitslosengeld nicht oder nur in eingeschränktem Umfang erfolgen kann. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Mehreinnahmen durch die Einführung einer Pflicht des Arbeitgebers, der Bundesanstalt für Arbeit das Arbeitslosengeld und die Sozialversicherungsbeiträge für freigesetzte ältere Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen zu erstatten (§ 147a SGB III), ist daher allenfalls mit einer geringfügigen Mehrbelastung der Bundesanstalt für Arbeit zu rechnen.

D. Preiswirkungsklausel

Auswirkungen auf das Preisniveau ergeben sich durch dieses Gesetz nicht.

