

15

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Erstattungspflicht des Arbeitgebers

nach § 147a SGB III



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt wurde unter anderem die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab dem **1.2.2006** grundsätzlich auf 12 Monate und nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf 18 Monate begrenzt. Bisher haben ältere Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von bis zu 32 Monaten.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Erstattungsregelung **§ 147a Sozialgesetzbuch Drittes Buch** (SGB III) verschärft, nach der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit bei Entlassung langjährig beschäftigter älterer Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen für die Zeit nach Vollendung des **57. Lebensjahres** das Arbeitslosengeld einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten haben.

Die Änderung des § 147a SGB III beinhaltet eine Verschärfung der Erstattungspflicht bei Entlassung langjährig beschäftigter älterer Arbeitnehmer durch

1. die Absenkung des für die Erstattungspflicht maßgeblichen Alters um ein Jahr,
2. die Verlängerung des Erstattungszeitraums von 24 auf 32 Monate und
3. die Verkürzung der erforderlichen Vorbeschäftigungszeit.

Die verschärfte Regelung über die Erstattungspflicht des Arbeitgebers ist grundsätzlich in allen Fällen anzuwenden, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit vom **1.1.2004 bis 31.1.2006** entsteht. Auch über diesen Zeitraum hinaus tritt die Erstattungspflicht dann ein, wenn sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs gemäß § 434I Abs. 2 SGB III verlängert und der Arbeitnehmer noch die lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes in Anspruch nehmen kann (siehe Beispiel unter „Übergangsregelungen“). Mit Wirksamwerden der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (auf höchstens 18 Monate) entfällt die Erstattungsregelung ersatzlos.

Übergangsregelungen

Die Vorschrift des § 147a SGB III in der bis zum **31.12.2003** geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden, wenn

- der Anspruch auf Arbeitslosengeld **vor** dem **1.1.2004** entstanden ist oder
- der Arbeitgeber das Erforderliche zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Abschluss des Aufhebungsvertrages) bis zum **26.9.2003** (Tag der 2./3. Lesung des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt im Deutschen Bundestag) getan hat.

Entsteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit vom **1.1.2004** bis **31.1.2006**, so ist die Vorschrift des § 147a SGB III in der durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt verschärften Fassung anzuwenden (siehe hierzu auch die Erläuterungen unter „Vorwort“).

Entsteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld dagegen erst **nach dem 31.1.2006** ist die Erstattungs Vorschrift des § 147a SGB III grundsätzlich nicht mehr anzuwenden. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem 31.1.2006 entsteht **und** sich dessen Dauer gem. § 434I Abs. 2 SGB III **verlängert**.

Die Übergangsregelung des § 434I Abs. 2 SGB III ist in Fällen von Bedeutung, in denen bei der Ermittlung der Anspruchsdauer eines nach dem 31.1.2006 entstehenden Anspruchs die Restdauer eines bereits vor dem 1.2.2006 erworbenen Anspruchs zu berücksichtigen ist.

Beispiel:

Versicherungspflichtige Beschäftigung:	1.1.1990-30.11.2005
Arbeitslosengeld-Bezug:	1.12.2005 -30.4.2006
Restanspruchsdauer	27 Monate
Versicherungspflichtige Beschäftigung:	1.5.2006-31.5.2007
	(13 Monate)
Erneuter Arbeitslosengeld-Bezug ab:	1.6.2007

Für einen Arbeitnehmer, der am 1.2.1948 geboren worden ist, ergibt sich ab **1.6.2007** eine Anspruchsdauer von 27 (und nicht 18) Monaten. Daher ist nach der Übergangsvorschrift des § 434I SGB III auch die Vorschrift des § 147a SGB III in der Fassung des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt noch anzuwenden

Dies ist wie folgt zu begründen:

Am **1.12.2005** entsteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld (nach alter Rechtslage) mit einer Anspruchsdauer von 32 Monaten, da der Anspruch noch vor dem 31.1.2006 entsteht (§ 434I Abs. 1 SGB III i.V.m. § 127 SGB III in der bis 31.12.2003 geltenden Fassung).

Am **1.6.2007** entsteht erneut ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, und zwar nach neuer Rechtslage auf der Grundlage des § 127 SGB III in der seit 1.1.2004 geltenden Fassung. Die Dauer des am 1.6.2007 neu erworbenen Anspruchs beträgt 6 Monate (§ 127 Abs. 2 SGB III).

Diese Anspruchsdauer verlängert sich jedoch bis zur Restdauer des am 1.12.2005 entstandenen und noch nicht verbrauchten Anspruchs von 27 Monaten (= 32 Monate – 5 Monate Leistungsbezug vom 1.12.2005–30.4.2006).

Würde sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld demgegenüber allein nach der Vorschrift des § 127 SGB III in der seit 1.1.2004 geltenden Fassung richten, würde sie nur 18 Monate betragen; in diesem Fall käme § 147a SGB III nicht mehr zur Anwendung.

Zweck der Erstattungsregelung

Die Erstattungsregelung des § 147a SGB III soll die Arbeitslosenversicherung von Belastungen befreien, die ihr durch sogenannte **Frühverrentungsregelungen** aufgebürdet werden.

Zu dem von der Arbeitslosenversicherung zu tragenden Risiko gehört es nämlich nicht, wenn Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vereinbaren, um die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld und auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit aus der Rentenversicherung zu schaffen.

Ziel des § 147a SGB III ist es, eine Belastung der **Solidargemeinschaft der Beitragszahler** zur Bundesagentur für Arbeit zu vermeiden. Deshalb wird der Arbeitgeber an den Kosten, die durch die Zahlung von Arbeitslosengeld entstehen, beteiligt.

Dieses **Merkblatt** informiert Sie über die **Regelung im Einzelnen**.

Den Wortlaut der **gesetzlichen Vorschriften** finden Sie im Anhang dieses Merkblattes.

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre **Agentur für Arbeit**. Sie gibt Ihnen gerne Rat und Auskunft.

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	2
1. Erstattungspflicht des Arbeitgebers	8
2. Von Amts wegen zu ermittelnde Ausnahmen von der Erstattungspflicht	10
2.1 Sozialleistungen, die eine Erstattungspflicht ausschließen	10
2.2 Leistungen, die den Erstattungsanspruch nicht ausschließen	12
2.3 Sachverhaltsermittlung von Amts wegen	12
3. Befreiung von der Erstattungspflicht auf Nachweis	13
4. Dauer der Gesamtbeschäftigungszeiten (konzernbezogen)	14
4.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab Vollendung des 55. Lebensjahres	14
4.2 Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses	14
5. Kleinunternehmenregelung (unternehmensbezogen)	15
5.1 Zahl der Beschäftigten	15
5.2 Feststellung der Erstattungsquote	16
6. Personalabbau (betriebsbezogen)	18
6.1 Personalabbau innerhalb eines Jahres unter Berücksichtigung der Altersstruktur	18
6.2 Kurzfristiger drastischer Personalabbau	20
6.3 Vorausentscheidung	20

Kapitel	Seite
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	21
7.1 Arbeitnehmerkündigung ohne Abfindung	21
7.2 Sozial gerechtfertigte Kündigung	22
7.3 Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung	26
8. Entfallen der Erstattungspflicht bei unzumutbarer wirtschaftlicher Belastung	27
8.1 Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens	27
8.2 Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze	28
8.3 Nachweispflicht des Arbeitgebers	28
8.4 Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens	29
9. Umfang der Erstattungspflicht	30
10. Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen	31
11. Verfahren	32
12. Datenschutz	34
13. Anhang: Gesetzestexte	35

Erstattungspflicht des Arbeitgebers

§ 147a SGB III verpflichtet Arbeitgeber zur Erstattung des an 57-jährige und ältere Arbeitnehmer gezahlten Arbeitslosengeldes einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Erstattungsregelung gilt nicht für das Arbeitslosengeld II.

Zum Umfang der Erstattungspflicht [siehe Nr. 9](#).

Arbeitgeber ist die Einzelperson (Betriebsinhaber) oder Gesellschaft (z.B. oHG, KG, GmbH, AG), die nach dem Arbeitsvertrag Vertragspartner des Arbeitnehmers war.

Voraussetzung für den Erstattungsanspruch ist, dass der Arbeitslose bei dem Arbeitgeber innerhalb der letzten **vier Jahre** vor seiner Arbeitslosmeldung mindestens **24 Monate** in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Dabei werden Zeiten, in denen die Zahlung von Arbeitsentgelt jeweils mehr als einen Monat unterbrochen war, nicht berücksichtigt.

Konzernunternehmen gelten bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten und der Dauer des Arbeitsverhältnisses ([siehe Nr. 4](#)) als ein Arbeitgeber. In diesen Fällen richtet sich der Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

Im Falle eines **Betriebsübergangs** (§ 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches) ist der Betriebsübernehmer erstattungspflichtig. Ist der Arbeitnehmer bereits vor dem Betriebsübergang ausgeschieden, richtet sich die Erstattungsforderung nur gegen den bisherigen Arbeitgeber.

Werden aufgrund der **Eigenart des Gewerbebezweiges oder des Unternehmens** Arbeitnehmer zu bestimmten Jahreszeiten regelmäßig wiederkehrend mit Wiedereinstellungszusage (z.B. aus saisonalen oder witterungsbedingten Gründen) entlassen, tritt die Erstattungspflicht nicht ein, wenn die Wiedereinstellung nach dem Wegfall des Beendigungsgrundes auch tatsächlich erfolgt. Der Arbeitgeber hat die Besonderheiten des Gewerbebezweiges oder des Unternehmens sowie die Zusage der Wiedereinstellung darzulegen und nachzuweisen.

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines **Heimarbeiters** (§ 29 Heimarbeitsgesetz) führt nicht zur Erstattungspflicht des Arbeitgebers.

Nach einer **Unterbrechung des Leistungsbezuges** (z.B. durch Arbeit) lebt die Erstattungspflicht des früheren Arbeitgebers wieder auf, wenn der Arbeitslose keinen neuen Leistungsanspruch erworben hat.

Zum Erwerb eines neuen Anspruchs ist eine versicherungspflichtige Beschäftigung von zwölf Monaten erforderlich.

Von Amts wegen zu ermittelnde Ausnahmen von der Erstattungspflicht

Die Erstattungspflicht besteht **nicht**, wenn das Arbeitsverhältnis **vor** Vollendung des **55. Lebensjahres** des Arbeitslosen beendet worden ist. Auf die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Kündigung, Aufhebungsvertrag) kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht die dauerhafte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter formaler Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gleich.

Ferner besteht **keine** Erstattungspflicht, wenn der Arbeitslose **Anspruch** auf soziale Sicherung aus einem **anderen Sozialleistungssystem** als dem der Arbeitslosenversicherung hat (**siehe Nr. 2.1**). Unerheblich ist, ob der Arbeitslose die andere Sozialleistung tatsächlich bezieht oder beantragt hat.

2.1 Sozialleistungen, die eine Erstattungspflicht ausschließen

Als solche **Sozialleistungen** sind insbesondere anzusehen:

- a) **Renten wegen Alters** (ggf. auch gemindert)
- Altersrente für langjährig Versicherte (§ 236 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – SGB VI) ab Vollendung des 63. Lebensjahres,
 - Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 236a SGB VI) ab Vollendung des 60. Lebensjahres,
 - Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) ab Vollendung des 60. Lebensjahres,*)
 - Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI) ab Vollendung des 60. Lebensjahres,
 - Altersrente für langjährige unter Tage beschäftigte Bergleute (§ 40 SGB VI) ab Vollendung des 60. Lebensjahres,
 - sowie unter Umständen den Altersrenten vergleichbare Leistungen eines Versicherungsunternehmens, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit war.

*) „Durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz wurde die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente für alle nach 1945 geborenen Versicherte in der Zeit von 2006 bis 2008 vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben.“

b) Der Altersrente ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art für eine Zeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres

Darunter fallen z.B. die Ansprüche auf

- Ruhegehalt eines Berufssoldaten wegen Vollendung des 53. Lebensjahres (§ 45 Abs. 2 des Soldatenversorgungsgesetzes – SVG),
- regelmäßige sonstige Bezüge von Beamten, Richtern und Soldaten, die vor dem 65. Lebensjahr in den Vorruhestand treten.

c) Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Hierzu gehören insbesondere

- Rente wegen Berufsunfähigkeit (§ 302 b SGB VI),
- Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 302 b SGB VI),
- Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI),
- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI).

d) Knappschaftsausgleichsleistung (§ 239 SGB VI)

e) Leistungen bei Krankheit

Hierzu gehören insbesondere

- Krankengeld (§ 44 SGB VI),
- Verletztengeld (z.B. nach § 45 SGB VII),
- Übergangsgeld (nach anderen Gesetzen als dem SGB III, z.B. nach § 20 SGB VI).

Zahlt die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bei Arbeitsunfähigkeit als **Leistungsfortzahlung** für längstens sechs Wochen weiter, besteht für diesen Zeitraum ebenfalls keine Erstattungspflicht.

2.2

Leistungen, die den Erstattungsanspruch nicht ausschließen

Das sind insbesondere:

- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI),
- Verletztenrenten aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

2.3

Sachverhaltsermittlung von Amts wegen

Ob die Voraussetzungen für eine der unter Nr. 2.1 genannten Leistungen erfüllt sind, stellt **die Agentur für Arbeit von Amts wegen** fest. Sie berücksichtigt alle für den Einzelfall wesentlichen, auch für den Arbeitgeber günstigen Umstände. Um zielgerichtet ermitteln zu können, müssen der Agentur für Arbeit Anhaltspunkte für eine andere Sozialleistung vorliegen (z.B. Angaben des Arbeitslosen im Leistungsverfahren). Sind dem Arbeitgeber gesundheitliche Einschränkungen des Arbeitslosen bekannt (z.B. aufgrund längerer Krankheitszeiten während der Beschäftigung), sollte er dies deshalb der Agentur für Arbeit mitteilen. Die Agentur für Arbeit wird den Sachverhalt ggf. unter Einschaltung des Ärztlichen Dienstes und der anderen Sozialleistungsträger klären. Zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitslosen **siehe Nr. 10**.

Gesundheitliche Einschränkungen des Arbeitslosen können den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen und die Erstattungspflicht aus diesem Grund entfallen lassen (**siehe hierzu Nr. 7.3**).

Befreiung von der Erstattungspflicht auf Nachweis

Ein Arbeitgeber, der nach Nrn. 1 und 2 dieses Merkblattes erstattungspflichtig wäre, kann sich unter Umständen auf **Befreiungstatbestände** berufen.

Diese im Gesetz vorgesehenen Befreiungstatbestände werden nachfolgend in Nrn. 4 bis 7, das Entfallen der Erstattungspflicht bei unzumutbarer Belastung in Nr. 8 näher erläutert.

Die einzelnen Befreiungstatbestände knüpfen an unterschiedliche Gesichtspunkte an. Die Dauer der Gesamtbeschäftigungszeiten (**siehe Nr. 4**) ist **konzernbezogen**, die Kleinunternehmenregelung (**siehe Nr. 5**) **unternehmensbezogen** und der Personalabbau (**siehe Nr. 6**) **betriebsbezogen** zu sehen; bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (**siehe Nr. 7**) kommt es auf individuelle, in wesentlichen Teilen **arbeitnehmerbezogene** Gründe an.

Zum Nachweis der unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung (**unternehmensbezogen**) ist eine Stellungnahme einer fachkundigen Stelle erforderlich.

Auch den Sachverhalt, der zur Befreiung von der Erstattungspflicht führt, ermittelt die Agentur für Arbeit grundsätzlich von Amts wegen.

Jedoch trifft insoweit den **Arbeitgeber** eine **Darlegungs- und Nachweispflicht**.

Kann das Vorliegen eines Befreiungstatbestandes letztendlich nicht festgestellt werden, bleibt die Erstattungspflicht des Arbeitgebers bestehen. Sie beginnt frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitnehmers.

Dauer der Gesamtbeschäftigungszeiten (konzernbezogen)

Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis eine bestimmte Dauer nicht erreicht hat. Bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigungszeiten kann der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Dauer des beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gleichgestellt werden, wenn dies für den Arbeitgeber günstiger ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Vollendung des 55. Lebensjahres ist die Erstattungspflicht von vornherein ausgeschlossen ([siehe Nr. 2](#)).

4.1

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab Vollendung des 55. Lebensjahres

Der Arbeitgeber ist nicht erstattungspflichtig, wenn das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis innerhalb der letzten 12 Jahre vor der Arbeitslosmeldung insgesamt **weniger als 10 Jahre** bestanden hat.

Bei der Feststellung der Gesamtbeschäftigungszeiten bleiben Zeiten unberücksichtigt, die vor dem 3.10.1990 bei Arbeitgebern in der ehemaligen DDR zurückgelegt wurden. Maßgebend ist insoweit der (ehemalige) Sitz des Arbeitgebers und nicht der Betriebssitz oder der Ort der tatsächlichen Beschäftigung.

4.2

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Die Erstattungspflicht tritt auch dann ein, wenn das Arbeitsverhältnis zwar nicht ununterbrochen, aber insgesamt mindestens 10 Jahre bestanden hat. Arbeitsverhältnisse bei mehreren Unternehmen eines Konzerns werden zusammengerechnet.

Kleinunternehmenregelung (unternehmensbezogen)

Kleinunternehmen werden vom Anwendungsbereich der Erstattungsregelung **nicht bzw. nicht voll** erfasst.

Im Einzelnen ergibt sich folgende **Erstattungsquote**:

Beschäftigtenzahl		Erstattungsquote
Bis	20	keine Erstattungspflicht
	21 – 40	ein Drittel
	41 – 60	zwei Drittel
über	60	volle Erstattungspflicht

5.1 Zahl der Beschäftigten

Maßgeblich für die Beschäftigtenzahl ist die **Gesamtzahl der Beschäftigten aller Betriebe** des Unternehmens in dem Kalenderjahr, das dem Eintritt der Erstattungspflicht vorausgeht.

Arbeitnehmerinnen, die unter das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz fallen sowie Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, zählen zu den Beschäftigten, solange der Arbeitgeber keine Ersatzkraft (Vertretung) eingestellt hat. Werden Ersatzkräfte eingestellt, sind diese in die Beschäftigtenzahl einzubeziehen.

In die Beschäftigtenzahl sind **nicht** einzubeziehen:

- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und Teilnehmer an anerkannten Bildungsmaßnahmen i. S. des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (z.B. Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, Umschüler),
- schwerbehinderte Menschen im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)
- Beamte, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit, Wehrdienst- und zivile Ersatzdienstleistende,
- Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende,
- Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden bzw. monatlich 45 Stunden nicht übersteigt.

Teilzeitbeschäftigte, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, werden mit 0,5 und diejenigen, die mehr als 20, aber nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit 0,75 angesetzt.*)

5.2 Feststellung der Erstattungsquote

Zur Feststellung der Erstattungsquote hat der Arbeitgeber die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Monaten des maßgebenden Kalenderjahres anzugeben (Vordruck bei der Agentur für Arbeit oder über das Internet erhältlich). Die Erstattungsquote richtet sich nach der niedrigsten Grenzzahl (20, 40, 60), die in mindestens 8 Monaten **nicht** überschritten wird.

Beispiel:	
Monat	Beschäftigte
Januar	22
Februar	22
März	6
April	6
Mai	25
Juni	30
Juli	50
August	61
September	49
Oktober	50
November	61
Dezember	70

Nicht überschritten wird die Grenzzahl
20 in 2 Monaten,
40 in 6 Monaten,
60 in 9 Monaten.

*) „Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze (BT-Drucks. 16/39 v. 3.11.2005), durch das u.a. auch die Vorschrift des § 10 Abs. 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes ersetzt wird, nicht beabsichtigt, die Erstattungs Vorschrift des § 147a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 1 SGB III zu verschärfen.“

Nur die Grenzzahl 60 wird in mindestens 8 Monaten nicht überschritten. Die Erstattungsquote beträgt daher in diesem Beispiel zwei Drittel der Gesamtforderung.

Für **folgende** Kalenderjahre kann der Arbeitgeber den Wegfall oder die Minderung der Erstattungspflicht geltend machen, wenn sich die Beschäftigtenzahl im jeweils vorausgegangenen Kalenderjahr verringert hat.

Beispiel:

Eintritt der Erstattungspflicht:	01.10.2005
Maßgebende Beschäftigtenzahl im Kalenderjahr 2004:	42
Erstattungsquote bis 31.12.2005:	zwei Drittel
Maßgebende Beschäftigtenzahl im Kalenderjahr 2005:	40
Erstattungsquote ab 01.01.2006:	ein Drittel

Personalabbau (betriebsbezogen)

6.1

Personalabbau innerhalb eines Jahres unter Berücksichtigung der Altersstruktur

Der Arbeitgeber wird bei einem **Beschäftigtenabbau** von **mehr als 3 %** innerhalb eines Jahres von der Erstattungspflicht befreit. Dies setzt allerdings voraus, daß nicht mehr 55-jährige und ältere Arbeitnehmer ausscheiden, als es ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht. Bei einem Personalabbau von **mindestens 10 %** darf der Anteil der ausscheidenden älteren Arbeitnehmer doppelt so hoch sein.

Beurteilungsrahmen für den Beschäftigtenabbau ist nicht das Unternehmen, sondern nur der Betrieb, in dem der Arbeitslose zuletzt **mindestens zwei Jahre** beschäftigt war.

Zur **Berechnung der Beschäftigtenzahl** siehe **Nr. 5**; schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX sind hier jedoch in die Beschäftigtenzahl einzubeziehen. Auszubildende, die in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, zählen zu den Personaleinstellungen. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer (z.B. Saisonarbeitskräfte) mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu acht Monaten bleiben generell unberücksichtigt. Werden Teilzeitbeschäftigte nur anteilig mit 0,5 oder 0,75 berücksichtigt, bleibt diese rechnerische Größe auch für die Ermittlung der Personalverminderung (einschl. der Feststellung der Altersstruktur) maßgebend. Rechnerische Bruchteile des Anteils der ausscheidenden älteren Arbeitnehmer werden aufgerundet.

Es sind alle Personalminderungen innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr (nicht Kalenderjahr) zu berücksichtigen. Dieser Beurteilungszeitraum kann sowohl in der Vergangenheit als auch in der Zukunft liegen. Er darf aber nicht in vorangegangene Zeiträume, in denen bereits pauschale Befreiungen erfolgt sind, hineinreichen. Das Ende der **Beschäftigung** des Arbeitnehmers muß in den Beurteilungszeitraum fallen.

Der Arbeitgeber kann die ihm **günstigste** Lage des Beurteilungszeitraumes wählen.

Zukünftige Personalverminderungen können in aller Regel nur dann berücksichtigt werden, wenn die arbeitsrechtlichen Schritte zu ihrer Durchführung bereits eingeleitet und bei ihrer weiteren Durchführung nennenswerte Hindernisse nicht zu erwarten sind. Als Nachweis genügt auch die Vorlage eines Interessenausgleichs/Sozialplans, in dem konkrete Angaben über die geplanten Entlassungen (z.B. Zeitpunkt, Umfang, betroffene Arbeitnehmer) gemacht werden.

Beispiel:		
	Zahl der AN	%Anteil
1. Beschäftigte des Betriebes zu Beginn des Jahres	937	100
2. davon ältere Arbeitnehmer	113	
3. Personaleinstellungen während des Jahres	17	
4. Personalausritte während des Jahres	65	
5. Hieraus ergibt sich eine Personalminderung von	48	
6. %-Satz der Personalverminderung am Ende des Jahres ($48 : 937 \times 100$)		5,123
7. Anteil der älteren Arbeitnehmer von Ziff. 1 ($113 : 937 \times 100$)	113	12,060
8. Höchstanteil der ausscheidenden älteren Arbeitnehmer ($65 \times 0,1206 = 7,838$) aufgerundet	8	

In diesem Beispiel tritt Erstattungspflicht nicht ein, wenn unter den **65** ausscheidenden Arbeitnehmern sich **nicht mehr als 8** Arbeitnehmer befinden, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens 55 Jahre und älter sind.

Wären in dem Beispiel nicht 65, sondern 115 Personalausritte (Personalverminderung also 98 Arbeitnehmer) zu verzeichnen, würde der %-Satz der Personalverminderung 10,459 ($98 : 937 \times 100$) betragen. Der Höchstanteil der ausscheidenden älteren Arbeitnehmer würde sich wegen Über-

schreitens der Grenze von 10 % verdoppeln. Mithin könnten von den 115 ausscheidenden Arbeitnehmern 28 ältere Arbeitnehmer sein ($115 \times 12,060 \times 2: 100 = 27,738 =$ aufgerundet 28 Arbeitnehmer).

Entlässt der Arbeitgeber einen höheren Anteil älterer Arbeitnehmer, kann er sich nicht auf diese Ausnahme von der Erstattungspflicht berufen. Er muss ggf. für alle ausscheidenden älteren Arbeitnehmer einen anderen Befreiungsgrund darlegen und nachweisen.

6.2 Kurzfristiger drastischer Personalabbau

Verringert der Arbeitgeber **kurzfristig (innerhalb von drei Monaten)** den Personalbestand des Betriebes um **mindestens 20 %** und ist dies für den örtlichen Arbeitsmarkt von erheblicher Bedeutung, tritt die Erstattungspflicht auch dann nicht ein, wenn ausschließlich ältere Arbeitnehmer entlassen werden. Ob der kurzfristige drastische Personalabbau eine erhebliche Bedeutung für den örtlichen Arbeitsmarkt hat, beurteilt die Agentur für Arbeit unter Berücksichtigung der aktuellen Situation.

Kann der Arbeitgeber die Personalabbaumaßnahmen nicht im angegebenen Umfang bzw. im vorgesehenen Zeitraum nachweisen oder stellt der Personalabbau keine erhebliche Bedeutung für den örtlichen Arbeitsmarkt dar, kann er sich nicht auf diese Ausnahme von der Erstattungspflicht berufen. Er muss ggf. für **alle** ausscheidenden älteren Arbeitnehmer individuell das Vorliegen eines anderen Befreiungsstatbestandes nachweisen.

6.3 Vorausentscheidung

Zur Möglichkeit einer Vorausentscheidung bei Personalabbaumaßnahmen **siehe Nr. 11**.

7.1 Arbeitnehmerkündigung ohne Abfindung

Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis **durch den Arbeitnehmer** gekündigt worden ist, **ohne** dass er eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Arbeitgeberleistung) erhalten oder zu beanspruchen hat.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag steht der Kündigung durch den Arbeitnehmer **nicht** gleich. Dies gilt auch dann, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein auf dem Willen des Arbeitnehmers beruht.

Beendet der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis auf Dauer unter formaler Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses (z.B. zur Wahrung von Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung), findet der Befreiungstatbestand auf diesen Sachverhalt entsprechende Anwendung.

Bei einer Arbeitnehmerkündigung entfällt die Erstattungspflicht nur, wenn keine Arbeitgeberleistung gezahlt wird bzw. zu zahlen ist.

Als **Arbeitgeberleistung** ist jeder Vorteil anzusehen, der an das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb geknüpft ist oder den der Arbeitnehmer sonst nur zu ungünstigeren Konditionen erhalten hätte. Auf die Bezeichnung der Leistung kommt es dabei nicht an. Sie kann auch ratenweise gezahlt oder insgesamt erst in der Zukunft fällig werden. Auch in einer Darlehensgewährung kann ein solcher Vorteil liegen, wenn sie zu günstigeren als den im Kreditgewerbe üblichen Bedingungen erfolgt (z.B. ermäßigter Zinssatz, Verzicht auf ausreichende Sicherheitsleistungen).

Eine Arbeitgeberleistung in diesem Sinne liegt nicht vor, wenn sie dem Arbeitnehmer auch unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gleicher Höhe zustehen würde.

7.2

Sozial gerechtfertigte Kündigung

Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch **sozial gerechtfertigte Kündigung** beendet hat. Es reicht nicht aus, dass der Arbeitgeber lediglich zu einer ordentlichen Kündigung berechtigt war. Das Arbeitsverhältnis im konkreten Fall muss tatsächlich durch eine solche zulässige Kündigung geendet haben. Die einvernehmliche Beendigung durch Aufhebungsvertrag genügt hierfür nicht.

Für nach arbeitsrechtlichen Vorschriften (z.B. Tarifvertrag) unkündbare Arbeitnehmer besteht diese Befreiungsmöglichkeit grundsätzlich nicht, es sei denn, die „**Unkündbarkeitsklausel**“ lässt (z.B. bei Betriebsstillegung, Betriebsänderung, Vorliegen eines Sozialplanes usw.) im konkret vorliegenden Fall eine ordentliche Kündigung zu.

Eine sozial gerechtfertigte Kündigung kann auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beruhen; bei betriebsbedingten Gründen muß eine ausreichende **Sozialauswahl** zwischen den in Betracht kommenden Arbeitnehmern erfolgen (§§ 1 und 2 des Kündigungsschutzgesetzes). Während bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen die Prüfung im Vordergrund steht, ob der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, kommt es bei der verhaltensbedingten Kündigung insbesondere auf vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers an.

Der Arbeitgeber hat das Vorliegen einer sozial gerechtfertigten Kündigung darzulegen und nachzuweisen.

Personenbedingte Kündigung

Die Gründe hierfür liegen in den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Der Anspruch auf eine (vorgezogene) Altersrente rechtfertigt jedoch eine Kündigung aus personenbedingten Gründen nicht. Ausnahmsweise kommt bei einer **Erkrankung des Arbeitnehmers** die personenbedingte Kündigung in Betracht, wenn die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers unzumutbar beeinträchtigt werden. In solchen Fällen wird die Erstattungspflicht oft bereits aus anderen Gründen entfallen (**siehe Nrn. 2 und 7.3**).

Verhaltensbedingte Kündigung

Als verhaltensbedingte Kündigungsgründe kommen **vorsätzliche oder fahrlässige** Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers in Betracht, z.B. der Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Leistungspflichten, Arbeitsverweigerung, Fehlen am Arbeitsplatz, die Verletzung der betrieblichen Ordnung, unter Umständen auch ein außerdienstliches Verhalten, das das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt.

Gerechtfertigt ist eine solche Kündigung in der Regel jedoch nur dann, wenn vorher eine Abmahnung ausgesprochen wurde.

Betriebsbedingte Kündigung

Einer betriebsbedingten Kündigung geht stets eine **unternehmerische Entscheidung**, insbesondere zur Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen voraus, mit der Änderungen in der Struktur, im Arbeitsablauf oder im Produktionsziel des Betriebes erreicht werden sollen. Es müssen dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Dabei kann es sich sowohl um innerbetriebliche Umstände (z.B. Personal- bzw. Kostenersparnis, Rationalisierung) als auch um außerbetriebliche Umstände (z.B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang) handeln.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie nicht durch **sonstige betriebliche Maßnahmen** vermieden werden kann (Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen (nicht im Konzern) zu gleichwertigen, ggf. auch ungünstigeren Bedingungen, Prüfung möglicher Weiterbildungsmaßnahmen).

Soziale Auswahl

Bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die wegen dringender betrieblicher Erfordernisse gekündigt werden, hat der Arbeitgeber die gesetzlichen sozialen Grunddaten ausreichend zu berücksichtigen. Die Auswahl ist zwar auf den gesamten Betrieb (betriebsbezogen), nicht aber auf andere Betriebe desselben Unternehmens zu erstrecken.

In die soziale Auswahl sind alle Arbeitnehmer **einzubeziehen**, deren Funktion ohne längere Einarbeitungszeit auch von dem Arbeitnehmer wahrgenommen werden könnte, dessen Arbeitsplatz weggefallen ist. Maßgeblich für die Vergleichbarkeit sind Qualifikation, Ausbildung und betriebliche Tätigkeit. Als Indiz kann u. a. die tarifliche Eingruppierung herangezogen werden.

Bei Vorliegen berechtigter betrieblicher Interessen können bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl **herausgenommen** und weiterbeschäftigt werden. Das berechtigte betriebliche Interesse nach Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer kann z.B. durch Spezialkenntnisse oder erhebliche Leistungsunterschiede der Arbeitnehmer bedingt sein. Leistungsträger, die für den Betrieb unentbehrlich sind, müssen daher nicht entlassen werden, auch wenn sie gegenüber anderen Arbeitnehmern weniger schutzbedürftig sind. Arbeitnehmer können aus der Sozialauswahl auch herausgenommen werden, wenn das berechtigte betriebliche Interesse an der **Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur** des Betriebes die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingt.

Die gesetzlichen sozialen Grunddaten sind:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- etwaige Unterhaltspflichten sowie
- eine etwaige Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber hat bei einer betriebsbedingten Kündigung schlüssig darzulegen und nachzuweisen, welche Arbeitnehmer in die soziale Auswahl einbezogen, welche Sozialdaten berücksichtigt und wie sie gewertet worden sind. Darüber hinaus muss er eine einzelfallbezogene Gesamtabwägung unter Berücksichtigung der gewichteten gesetzlichen sozialen Grunddaten getroffen haben.

Den sozialen Grunddaten kommt jeweils gleiches Gewicht zu. Der Arbeitgeber muss die Grunddaten ausreichend berücksichtigen, d.h., ihm steht bei der Gewichtung zwischen den Auswahlkriterien ein **Beurteilungsspielraum** zu.

Im Einzelfall können auch **unbillige Härten** berücksichtigt werden. Diese müssen jedoch in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Grunddaten stehen oder sich aus betrieblichen Gegebenheiten herleiten (z.B. Berufskrankheit, Arbeitsunfall).

Sind die sozialen Grunddaten in **Auswahlrichtlinien** (z.B. nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) im Verhältnis zueinander gewichtet (z.B. in Form eines Punkteschemas), können diese grundsätzlich der Entscheidung der Agentur für Arbeit über die soziale Rechtfertigung der Kündigung zugrunde gelegt werden. Sie bieten aber noch keine Gewähr dafür, dass sie im **Einzelfall** auch richtig angewandt worden sind.

Werden bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem **Interessenausgleich** über Art und Weise der Durchführung der Betriebsänderung namentlich bezeichnet, prüft die Agentur für Arbeit die soziale Auswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit. Um diese Prüfung zu ermöglichen, muss der Arbeitgeber darlegen und nachweisen, welche Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbezogen wurden und ob die sozialen Grunddaten ausreichend berücksichtigt wurden.

Insbesondere bei **Massenkündigungen** kann der Nachweis der sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung – in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit – in pauschalierender Form erbracht werden.

Bindung an arbeitsgerichtliche Entscheidungen

Die Agentur für Arbeit ist an eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts über die soziale Rechtfertigung einer Kündigung gebunden. Das gilt nicht für arbeitsgerichtliche Vergleiche und Versäumnisurteile.

7.3 Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung

Hat der Arbeitgeber aus **wichtigem Grund** das Arbeitsverhältnis fristlos bzw. fristgebunden (sogenannte soziale Auslauffrist) gekündigt oder wäre er zu einer solchen Kündigung berechtigt gewesen, wird er von der Erstattungspflicht **befreit**.

Es kommt nicht auf die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an (z.B. Kündigung, Aufhebungsvertrag bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses), sondern allein darauf, ob ein wichtiger Grund vorgelegen hat.

Wichtige Gründe können z.B. die grobe Verletzung der Treupflicht, grobe Verstöße gegen Wettbewerbsverbote und insbesondere die dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit sein. Arbeitsunfähigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn die ausgeübte Tätigkeit voraussichtlich länger als sechs Monate nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausgeführt werden kann und damit die Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.

Entfallen der Erstattungspflicht bei unzumutbarer wirtschaftlicher Belastung

Von einer besonderen Verantwortung des Arbeitgebers für den Eintritt der Arbeitslosigkeit des früher von ihm langjährig beschäftigten Arbeitnehmers geht das Gesetz dann nicht mehr aus, wenn die Erstattung für den Arbeitgeber eine **unzumutbare wirtschaftliche Belastung** bedeuten würde. Deshalb **entfällt** in diesen Fällen die Erstattungspflicht.

8.1 Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens

Hiervon kann ausgegangen werden, wenn die Erstattungsforderung die wirtschaftliche Situation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens **irreparabel beeinträchtigen** würde. Eine solche Überforderung wäre gegeben, wenn die Auflösung des Unternehmens zu erwarten wäre.

Dies kann angenommen werden, wenn das Unternehmen bereits an die Grenzen seines finanziellen Handlungsrahmens gestoßen ist und seine weitere zusätzliche Beanspruchung die **Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung** zur Folge hätte.

In Fällen der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Unternehmens oder einer Abweisung des Insolvenzantrages mangels Masse entfällt daher in der Regel die Erstattungspflicht.

Ist die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers aus Rechtsgründen ausgeschlossen (nicht insolvenzfähig sind z.B. die Gemeinden und Gemeindeverbände), kann sich dieser Arbeitgeber auch nicht auf die Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens durch die Erstattung und damit eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers berufen.

8.2 Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze

Eine unzumutbare Belastung ist unterhalb der Existenzgefährdung anzunehmen, wenn durch die Erstattung die nach Durchführung des Personalabbaues verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären.

Dieser Befreiungstatbestand kann als Vorstufe zur Existenzgefährdung nur im Zusammenhang mit dem Wegfall der Erstattungspflicht wegen Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens gesehen werden. Da sich die nicht insolvenzfähigen Arbeitgeber nicht auf die Existenzgefährdung berufen können, kommt für sie auch eine Befreiung wegen Gefährdung verbleibender Arbeitsplätze nicht in Betracht (**siehe Nr. 8.1 letzter Absatz**).

Es brauchen **nicht alle** verbleibenden Arbeitsplätze betroffen sein, sondern es genügt, dass die Erstattung zu einem weiteren Verlust von Arbeitsplätzen führen würde. Das kann angenommen werden, wenn die finanziellen Schwierigkeiten so erheblich und nachhaltig sind, dass die Erstattung nicht aus dem Wertzuwachs des Unternehmens und dessen Erträgen aufgebracht werden kann, sondern auf die Substanz zurückgegriffen werden muss. In jedem Fall bedarf es einer Gesamtbewertung und -gewichtung aller wesentlichen (negativen und positiven) betriebswirtschaftlichen Umstände. Auch wenn dem betrieblichen Ergebnis, das nach Handelsbilanzgrundsätzen ermittelt wird, maßgebende Bedeutung zukommt, sind andere Umstände mit heranzuziehen, um eine Gesamtbewertung treffen zu können.

8.3 Nachweispflicht des Arbeitgebers

Zum Nachweis der wirtschaftlichen Lage ist die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle erforderlich. In Betracht kommt ein Gutachten eines öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen (z.B. eines Wirtschaftsprüfers) oder der Industrie- und Handelskammer. In einfach gelagerten Fällen kann das Gutachten

eines Steuerberaters oder Steuerbevollmächtigten, der auch schon in der Vergangenheit für den Arbeitgeber tätig war, ausreichen.

Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

8.4 Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens

<ul style="list-style-type: none"> • Jahresfehlbetrag 	<ul style="list-style-type: none"> • Jahresüberschuss • Dividenden- und Gewinnausschüttungen an Gesellschafter und Aktionäre
<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang des Eigenkapitals (Substanzverluste) 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzbeteiligungen an anderen Unternehmen und sonstigem Anlagevermögen
<ul style="list-style-type: none"> • Bindung von Geldmitteln für notwendige Substanzerhaltung oder Betriebsfortführung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bargeldbestände, die über das betriebliche Minimum hinausgehen • frei verfügbare Guthaben
<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Zahlungsverpflichtungen aus laufenden Geschäften • steuerliche oder sonstige rechtliche (z.B. umweltrechtliche) Verpflichtungen 	
<ul style="list-style-type: none"> • ungünstige Absatzsituation 	<ul style="list-style-type: none"> • gute Absatzlage
<ul style="list-style-type: none"> • Kreditschwierigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Spielraum bei der Kreditaufnahme
<ul style="list-style-type: none"> • unvermeidbare künftige Kosten- und Ausgabensteigerungen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Zugehörigkeit zu einem subventionierten Wirtschaftszweig 	

Umfang der Erstattungspflicht

Der Agentur für Arbeit ist das Arbeitslosengeld für die Zeit nach Vollendung des **57. Lebensjahres** des Arbeitslosen zu erstatten, insgesamt längstens für **32 Monate**.

Der Erstattungsanspruch umfasst daneben auch die **Beiträge** zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Durch Zeiten, für die keine Leistungen gezahlt werden (z.B. Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe/Arbeitsablehnung, Meldeversäumnis), wird der Erstattungszeitraum hinausgeschoben. Das Gleiche gilt für die Zeit der Leistungsfortzahlung im Krankheitsfall (**siehe Nr. 2.1**).

Die Erstattungspflicht endet vorzeitig, wenn der Arbeitslose aus dem Leistungsbezug (z.B. wegen der Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ausscheidet, oder wenn die Erstattungspflicht nachträglich wegen der Sonderregelung für Kleinunternehmen (**siehe Nr. 5**) oder einer unzumutbaren Belastung (**siehe Nr. 8**) entfällt.

Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen

Die Agentur für Arbeit prüft grundsätzlich von Amts wegen, ob der Arbeitgeber erstattungspflichtig ist. Dies gilt insbesondere für die Prüfung, ob die Voraussetzungen für eine andere Sozialleistung vorliegen (**siehe Nr. 2.3**).

Der **Arbeitslose** hat auf Verlangen Auskunft zu erteilen, sich persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden oder sich einer ärztlichen oder psychologischen Untersuchung zu unterziehen, soweit das Entstehen oder der Wegfall des Erstattungsanspruchs von dieser Mitwirkung abhängt. Voraussetzung ist jedoch, dass der Agentur für Arbeit Umstände in der Person des Arbeitslosen bekannt werden (z.B. durch konkrete Hinweise des Arbeitgebers), die für den Erstattungsanspruch von Bedeutung sind. Die Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen umfaßt auch die Benennung behandelnder Ärzte, die Entbindung von der Schweigepflicht sowie die Ermächtigung zur Einsichtnahme in Verwaltungs- und Gerichtsakten.

Beratung des Arbeitgebers

Bereits im Vorfeld personeller Maßnahmen kann sich der Arbeitgeber umfassend über Voraussetzungen und Umfang der Erstattungsregelung beraten lassen. Die Beratung erstreckt sich auf alle Fragen, die für die Erstattungspflicht von Bedeutung sein können. Hierdurch erhält der Arbeitgeber die Informationen, durch die wirtschaftliche Folgen betrieblicher Personalentscheidungen kalkulierbar werden.

Anhörung des Arbeitgebers

Die Agentur für Arbeit prüft zunächst nach Aktenlage, ob eine Erstattungspflicht des Arbeitgebers in Betracht kommt. Ist dies grundsätzlich der Fall, wird geprüft, ob der Arbeitslose eine den Erstattungsanspruch ausschließende alternative Sozialleistung beanspruchen kann (**siehe Nr. 2**). In diesem Zusammenhang wird auch der Arbeitslose über etwaige Veränderungen seines Gesundheitszustandes seit seiner Arbeitslosmeldung befragt.

Ist die Erstattungspflicht nach Auffassung der Agentur für Arbeit eingetreten, gibt sie dem Arbeitgeber vor Entscheidung **Gelegenheit zur Stellungnahme** und teilt ihm dabei auch das Ergebnis der Befragung des Arbeitnehmers mit. Der Arbeitgeber hat das **Recht auf Akteneinsicht**.

Entscheidung über die Erstattungspflicht

Über die Erstattungspflicht des Arbeitgebers entscheidet die Agentur für Arbeit nachträglich für jeweils drei Monate, erstmals nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen und Ablauf weiterer drei Monate. Liegen die Voraussetzungen für eine Erstattung vor, wird dem Arbeitgeber Beginn und Höhe der Erstattung in einem Bescheid mitgeteilt. Dieser Entscheidung wird regelmäßig ein Berechnungsbogen beigelegt, dem entnommen werden kann, wie sich die Erstattungsforderung im Einzelnen zusammensetzt.

Vorausentscheidung

Eine Vorausentscheidung ist auf Antrag des Arbeitgebers möglich, wenn Personalabbaumaßnahmen geplant sind (**siehe Nr. 6**). Hierdurch können Arbeitgeber und Betriebsrat Klarheit und Rechtssicherheit für unternehmerische und personelle Überlegungen gewinnen.

Rechtsbehelfe/Rechtsschutz

Gegen die Entscheidung über die Erstattungspflicht und die Vorausentscheidung kann der Arbeitgeber **innerhalb eines Monats bei der Agentur für Arbeit Widerspruch einlegen**.

Widersprüche haben – ebenso wie Klagen – **keine aufschiebende Wirkung**. Die Zahlungspflicht des Arbeitgebers bleibt bestehen.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Agentur für Arbeit auf Antrag die Vollziehung des angefochtenen Bescheides ganz oder teilweise aussetzen; auch das Gericht der Hauptsache kann vorläufigen Rechtsschutz gewähren.

Zuständige Agentur für Arbeit

Zuständig für die Entscheidung über die Erstattungspflicht ist grundsätzlich die Agentur für Arbeit, die die zu erstattenden Leistungen gewährt hat.

Über die Befreiung von der Erstattungspflicht nach **Personalabbau (siehe Nr. 6)** bzw. bei **unzumutbarer Belastung (siehe Nr. 8)** entscheidet die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb bzw. das Unternehmen seinen Sitz hat.

Die erforderlichen Auftragsvordrucke erhalten Sie bei jeder Agentur für Arbeit oder über das Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

Das **Sozialgesetzbuch** und das **Bundesdatenschutzgesetz** schützen vor einer missbräuchlichen Verwendung persönlicher Daten (hierzu gehören auch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse). Diese dürfen nur dann offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben.

Die von Ihnen erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um feststellen zu können, ob Erstattungspflicht gem. § 147a SGB III eingetreten bzw. entfallen ist.

Ihre Angaben werden in eine **Erstattungsakte** aufgenommen. Dort können Sie, wenn dies zur Wahrnehmung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

An Stellen außerhalb der Bundesagentur für Arbeit bzw. ihrer Agenturen, z.B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden, werden persönliche Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist.

§ 147a SGB III

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 Bundesagentur vierteljährlich das Arbeitslosengeld für die Zeit nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen, längstens für 32 Monate. Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. 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. der Arbeitslose innerhalb der letzten 12 Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, weniger als 10 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; § 3 Abs. 1 Satz 2 bis 6 des Aufwendungsausgleichsgesetzes 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, die Agentur für Arbeit 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 55. 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

1. darlegt und nachweist, dass in dem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für das der Wegfall geltend gemacht wird, die Voraussetzungen für den Nicht-eintritt der Erstattungspflicht nach Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 erfüllt sind, oder
2. insolvenzfähig ist und darlegt und nachweist, dass 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 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 beschäftigt, um zwei Drittel im Falle der Nr. 1 und um ein Drittel im Falle der Nr. 2. Für eine nachträgliche Minderung der Erstattungsforderung gilt Abs. 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) Die Agentur für Arbeit berät den Arbeitgeber auf Verlangen über Voraussetzungen und Umfang der Erstattungsregelung. Auf Antrag des Arbeitgebers entscheidet die Agentur für Arbeit im voraus, ob die Voraussetzungen des Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 oder 7 erfüllt sind.

(7) Der Arbeitslose ist auf Verlangen der Agentur für Arbeit verpflichtet, Auskünfte zu erteilen, sich bei der Agentur für Arbeit 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 der Agentur für Arbeit ist, dass bei der Agentur für Arbeit 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 Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

(8) Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, für das das Arbeitslosengeld zu erstatten ist. § 50 Abs. 4 Satz 2 und 3 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

§ 434I

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

(1) § 127 in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum 31. Januar 2006 entstanden ist. Insoweit ist § 127 in der vom 1. Januar 2004 an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) § 127 Abs. 4 in der vom 1. Januar 2004 an geltenden Fassung ist bis zum 31. Januar 2010 mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruches mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruches zugrunde zu legen ist.

(3) § 147a in der am 31.12.2003 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu diesem Tage entstanden ist oder wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum 26.9.2003 beendet hat.

(4) § 147a ist nicht anzuwenden für Ansprüche auf Arbeitslosengeld, deren Dauer sich nach § 127 Abs. 2 in der vom 1.1.2004 an geltenden Fassung richtet.

§ 336a SGB III (Auszug)

Wirkung von Widerspruch und Klage

Die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage entfällt

(1) bei Entscheidungen auf Erstattung von Arbeitslosengeld durch Arbeitgeber nach den §§ 147a.

(2) ...

Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Merkblatt 4a – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitgeber und Betriebsräte
- Merkblatt 4b – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitnehmer
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 7 – Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 7a – Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 8c – Transferleistungen / Transferkurzarbeitergeld
- Merkblatt 9 – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
- Merkblatt 14 – Gleitender Übergang in den Ruhestand – Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Merkblatt SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende (Arbeitslosengeld II / Sozialgeld)

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der
Agentur für Arbeit finden Sie auch im **Internet** unter
www.arbeitsagentur.de

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
Januar 2006

Marketing und Interne Kommunikation

www.arbeitsagentur.de