



Fördergelder nutzen:

Präventive, betriebsnahe Weiterbildung

Es ist schon absurd: Einerseits klagen viele Arbeitgeber über einen Facharbeitermangel. Andererseits wird aber zu wenig ausgebildet und Arbeitnehmer werden zu wenig qualifiziert. Insbesondere ältere Arbeitnehmer werden bisher bei der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt: Nur knapp jeder zehnte der über 55-Jährigen kommt in den Genuss einer Qualifizierung.

Wichtig zu wissen: Die Arbeitsagenturen – also die früheren Arbeitsämter – fördern keineswegs nur Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose, sondern auch die Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmern. Si-

cherlich hängt die Bereitschaft des Unternehmens, in die Weiterbildung der Belegschaft zu investieren, von vielen Faktoren ab. Da die finanziellen Zuschüsse der Arbeitsagenturen an Arbeitgeber aber nicht unerheblich sind, können sie im Einzelfall durchaus den Ausschlag für betriebsnahe Weiterbildung geben. Deshalb sollten sie bekannt sein und der Arbeitgeber darauf hingewiesen werden. So können eventuell Weiterbildungsmaßnahmen angeschoben werden und Arbeitnehmer zusätzliche Qualifikationen erwerben. Die vier wichtigsten Förderinstrumente der Arbeitsagenturen sind: *Fortsetzung Seite 2*

INHALT

- Neue Lohnkostenzuschüsse
- Zwangsverrentung
- Tipps und Materialien

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Wir stellen in diesem A-Info die neuen Zuschüsse für Arbeitgeber vor, die Erwerbslose neu einstellen, sowie die Förderprogramme zur Weiterbildung im „Betrieb“. An diesen Förderinstrumenten gibt es durchaus berechtigte Kritik. Aber trotzdem: Sie können im Einzelfall helfen, dass ein ansonsten aussichtsloser Bewerber eine Chance bekommt. Oder dass ältere Arbeitnehmer eine Fortbildung erhalten und damit das Risiko, arbeitslos zu werden, etwas vermindert werden kann. Deshalb sollten die Förderprogramme im Unternehmen bekannt sein und mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

Beim Thema „Zwangsverrentung“ bitten wir Euch, ältere Arbeitnehmer, die absehbar arbeitslos und ins ALG II rutschen werden, über das Problem und mögliche Handlungswege zu informieren. Bei Nachfragen könnt Ihr uns gerne anrufen. Eure Koordinierungsstelle



Lohnkostenzuschuss für Ausfallzeiten (§ 235c SGB III)

Arbeitgeber können für ungelernete Arbeitnehmer, die an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, einen Lohnkostenzuschuss erhalten. Mit dem Zuschuss wird dem Arbeitgeber das anteilige Arbeitsentgelt für „Fehlzeiten“ erstattet, in denen der Arbeitnehmer an der Weiterbildung teilnimmt und seine Arbeitsleistung im Betrieb nicht erbringen kann. Die maximale Höhe des Zuschusses entspricht dem „Arbeitgeber-Brutto“ für die Arbeitsstunden, die durch die Weiterbildung nicht geleistet werden können. Das heißt, die Personalkosten für weiterbildungsbedingt ausfallende Arbeitszeit wird dem Arbeitgeber bis zu 100 % erstattet. Dabei werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht spitz eingerechnet, sondern pauschal berücksichtigt.

Folgende Bedingungen müssen dabei erfüllt sein:

- der Arbeitnehmer hat bisher keinen Berufsabschluss erworben oder den erlernten Beruf vier Jahre nicht mehr ausgeübt **und**
- die Weiterbildung hat zum Ziel, einen Berufsabschluss nachzuholen oder eine – möglichst zertifizierte – Teilqualifikation zu erwerben **und**
- das Arbeitsverhältnis besteht während der Weiterbildung weiterhin und das Arbeitsentgelt wird weiterhin gezahlt.

Übernahme der Weiterbildungskosten für Ungelernte (§ 77 SGB III)



Zusätzlich zum Lohnkostenzuschuss kann die Arbeitsagentur auch noch die Kosten für die Weiterbildung der „ungelernten“ Arbeitnehmer übernehmen. Dazu gehören die Lehrgangskosten sowie weitere notwendige Ausgaben wie etwa Fahrtkosten

oder ggf. auch für Kinderbetreuung oder eine auswärtige Unterbringung. Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt auf der Hand: Er profitiert von den zusätzlich erworbenen Qualifikationen, ohne selbst für die Kosten der Weiterbildung aufkommen zu müssen. Zusammen mit dem Lohnkostenzuschuss sinkt der Kostenaufwand des Arbeitgebers auf Null.

Der Arbeitnehmer erhält einen Bildungsgutschein und kann unter zugelassenen Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen wählen.

Übernahme der Weiterbildungskosten für Ältere (§ 417 SGB III)



Ähnlich der Regelung für ungelernete Arbeitnehmer kann die Arbeitsagentur auch die Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmer übernehmen. Dabei müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- der Arbeitnehmer muss (zu Beginn der Weiterbildung) mindestens 45 Jahre alt sein und
- im Betrieb sind höchstens 249 Arbeitnehmer beschäftigt (Teilzeitbeschäftigte werden dabei anteilig berücksichtigt, je nach Arbeitszeit mit 0,25 bis 0,75) und
- der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Weiterbildung frei und
- die Weiterbildung findet außerhalb des Betriebes statt und
- es werden Fertigkeiten und Kenntnisse erworben, die über eine arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierung hinausgehen.

Lohnkostenzuschuss für Vertreter (§ 229 – 232 SGB III)

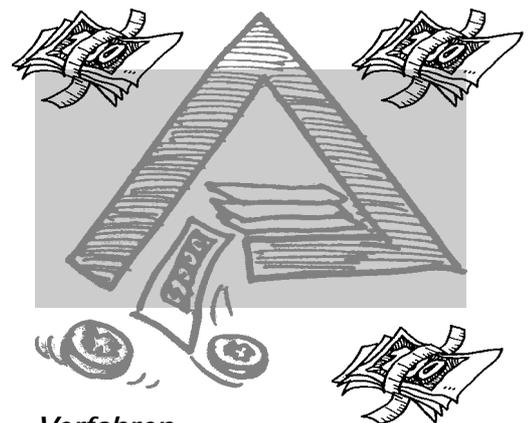


Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen, können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Vertreters erhalten. Der Zuschuss beträgt zwischen 50 und 100 Prozent des „Arbeitgeber-Brutto“. Dabei wird der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung nicht spitz errechnet, sondern pauschal berücksichtigt. Der Zuschuss wird für maximal zwölf Monate gezahlt.

Die „Vertretung“ gilt als sachlicher Grund, der eine Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Die befristete Beschäftigung des Vertreters muss **nicht** zeitlich synchron mit der Abwesenheit des Stammarbeitnehmers erfolgen. So kann es etwa sinnvoll sein, den Vertreter früher einzustellen und einzuarbeiten. Auch muss der neu eingestellte Vertreter nicht zwingend die Aufgaben des Arbeitnehmers in Weiterbildung übernehmen. Zulässig ist auch eine betriebsinterne Vertretung des Arbeitnehmers in Weiterbildung, wobei dann für den betriebsinternen Vertreter ein Arbeitsloser eingestellt wird.

Der Lohnkostenzuschuss muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden, bevor der Arbeitsvertrag mit dem Vertreter abgeschlossen wird.



Verfahren

Ansprechpartner für die genannten Fördermöglichkeiten ist die örtliche Arbeitsagentur. Die Förderinstrumente laufen unter der Bezeichnung „WeGebAU 2007“ (= **W**eit**e**r**e**rb**i**ldung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter älterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen) bzw. „Job-Rotation“. Arbeitgeber, die bisher noch keinen persönlichen Ansprechpartner mit eigener Durchwahl bei der örtlichen Arbeitsagentur haben, können sich auch an den zentralen Service für Arbeitgeber unter der Rufnummer 01801 / 66 44 66 wenden (Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr).

Die Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmern durch die Arbeitsagenturen ist eine „Kann-Leistung“. Das heißt, es liegt im Ermessen des örtlichen Amtes, ob eine Förderung bewilligt wird und wie hoch die finanzielle Förderung konkret ausfällt.

Diese Sondernummer des A-Infos wurde gefördert von:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Ulla Derwein (Förderverein gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit, Märkisches Ufer 28, 10179 Berlin)

Text und Redaktion: Martin Künkler
Titelfoto: IG BAU

Entwurf, Gestaltung, Satz, Druck + Verarbeitung:
druck-kooperative lage (Print und Medien-Service)

Neue Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber

Ab dem 1.10.2007 gibt es drei neue Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, die „schwer vermittelbare“ Arbeitslose neu einstellen. Es sollte im Rahmen der Mitbestimmung darauf geachtet werden, dass die Zuschüsse nicht zu Lasten der regulären, betrieblichen Ausbildung in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber muss den Zuschuss vor der Einstellung bei der Arbeitsagentur beantragen.

Die Personalauswahl liegt beim Arbeitgeber, es erfolgt keine Zuweisung durch die Arbeitsagentur. Hier die wichtigsten Regelungen im Überblick:



Neue Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber bei Einstellung von Arbeitslosen			
	Unter 25-Jährige...		Volljährige Arbeitslose mit „mehreren Vermittlungshemmnissen“ („JobPerspektive“)
	... mit Berufsabschluss	... ohne Berufsabschluss	
Laufzeit Programm	1.10.2007 bis 31.12.2010		ab 1.10.2007; ab 1.4.2008 auch für gewinnorientierte Unternehmen
Höhe der Zuschusses	25 bis 50 % vom „Arbeitgeber-Brutto“	50 % vom „Arbeitgeber-Brutto“	bis zu 75 % vom „Arbeitgeber-Brutto“
Höchstbetrag	Deckelung: Der max. Zuschuss (ca. 600 €) wird auf der Basis von 1000 Euro „Arbeitnehmer-Brutto“ plus (pauschalierem) Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung berechnet.		Keine spezielle Obergrenze
Rechtsanspruch?	Nein, Kann-Leistung auf Antrag des Arbeitgebers		
Voraussetzungen (bezogen auf einzustellenden Arbeitnehmer)	– mindestens sechs Monate arbeitslos		– Mindestens zwölf Monate arbeitslos <u>und</u> – zwei weitere „Handicaps“ (z.B. Alter, gesundheitliche Einschränkungen, fehlender Berufsabschluss) <u>und</u> – mindestens sechs Monate erfolglose Integrationsbemühungen des Amtes <u>und</u> – negative Prognose (keine Integration ohne Zuschuss in den nächsten 24 Monaten)
Sonstige Bedingungen	– Vollzeitätigkeit	– Vollzeitätigkeit – Qualifizierung (auch extern durch Dritte möglich): „Vermittlung arbeitsmarktverwertbarer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten“; dafür sind mindestens 15-Prozentpunkte des Zuschusses gedacht – Qualifizierungsanteil muss bescheinigt werden	– i.d.R. Vollzeitätigkeit (mindestens Hälfte der vollen Arbeitszeit) – tarifliches (bzw. ersatzweise ortsübliches) Arbeitsentgelt
Förderdauer	max. 12 Monate		Zunächst max. 24 Monate (Verlängerung möglich)
Förderausschluss	Der Einzustellende darf in den letzten 24 Monaten nicht länger als drei Monate beim Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.		Arbeitgeber beendet ein anderes Arbeitsverhältnis, um den Zuschuss zu bekommen
Rechtsgrundlage	§ 421p SGB III	§ 421o SGB III	§ 16a SGB II

kurz & knapp

Abfindungen und Arbeitslosigkeit

Wird eine Abfindung gezahlt, dann erhalten Erwerbslose für eine gewisse Zeit kein Arbeitslosengeld I – „der Anspruch ruht“ –, wenn die für den Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

Die Dauer des Ruhezeitraums wird so bestimmt: Der anrechenbare Teil der Abfindung – je nach Betriebszugehörigkeit und Alter zwischen 25 und 60 Prozent – wird durch den bisherigen Brutto-Tagesverdienst geteilt.

So ergibt sich die Anzahl der Tage (maximal jedoch 365), die man bis zum Bezug von Arbeitslosengeld I warten muss.

Tipp: Zahlungen des Arbeitgebers für Arbeitnehmer ab 55 Jahren an die Rentenversicherungsträger zum Ausgleich von Renten-Abschläge (3,6 % pro Jahr) bei vorzeitigem Rentenbeginn gelten nicht als Abfindung.

Vorsicht bei Aufhebungsverträgen

Wie bei einer Eigenkündigung (ohne wichtigen Grund) erhalten Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben, ebenfalls im Fall der Arbeitslosigkeit eine Sperrzeit aufgebremst. Denn schon das „Mitwirken“ bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird bestraft.

Tipp: Ist der Arbeitsplatz definitiv nicht zu retten, dann kann eine Arbeitgeber-Kündigung nach § 1a KSchG die bessere Alternative zum Aufhebungsvertrag sein.

Die Bedingungen dazu: Der Arbeitgeber beruft sich auf betriebliche Erfordernisse (nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG), weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitnehmer klagt tatsächlich nicht.

Bei diesem Vorgehen ist eine Sperrzeit nicht zulässig. Denn der Arbeitnehmer hat nicht an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt, sondern es nur hingenommen.

Wenn der Lohn nicht zum Leben reicht...

Nach einer Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung stellen 1,9 Millionen Erwerbstätige keinen Antrag auf ALG II, obwohl sie aufgrund ihres geringen Einkommens einen **Anspruch auf ergänzende Leistungen haben.**

Im Bewusstsein vieler Arbeitnehmer gilt das ALG II irrtümlicherweise als Sozialleistung, die nur Erwerbslosen zusteht.

Dabei kann es für Geringverdienende im Einzelfall durchaus sinnvoll sein, von einer Beratungsstelle (Adressen unter www.erwerbslos.de) prüfen zu lassen, ob ihnen ALG II zusteht.

Wir empfehlen eine nähere Prüfung, wenn nur ein Verdienst im Haushalt vorhanden ist und die folgenden Brutto-Lohn-Grenzen unterschritten werden:

Alleinstehende: West 1.300 / Ost 1.180 Euro, Paar ohne Kind: 1.700 / 1.600 Euro, Paar mit einem Kind: 1.900 / 1.750, Paar mit zwei Kindern: 1.880 / 1.780 Euro.

Wichtig, damit keine Missverständnisse entstehen: Arbeitslose Bezieher von ALG II erhalten deutlich weniger als die genannten (und in „netto“ umgerechneten) Geldbeträge. Denn bei Arbeitnehmern spielt der Erwerbstätigen-Freibetrag von bis zu 310 Euro eine wichtige Rolle, der Arbeitslosen gar nicht zusteht.

Ausführlichere Informationen zu den Themen dieser Seite stehen im A-Info Nr. 108.

Den kostenlosen Download gibt es unter www.erwerbslos.de (siehe „A-Info“, ältere Ausgaben).

KOS-MATERIALIEN

Hinweis: Der Arbeitgeber (bzw. die Dienststelle) hat dem Betriebsrat (Personalrat) die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen (§ 40 Abs. 2 BetrVG, § 44 Abs. 2 BPersVG). Zu den erforderlichen Sachmitteln gehören auch sozialrechtliche Publikationen und Zeitschriften.

TIPPS & INFOS für Arbeitnehmervertretungen



Aus der Flyer-Reihe „Rechte kennen – Rechte nutzen!“

Info 2: **1-Euro-Jobs:** Welche Rechte hat der Betriebs- und Personalrat und die Mitarbeitervertretung?

Info 5: „Eingliederung in Arbeit - Welche Fördermöglichkeiten gibt es für **ältere Arbeitslose?**“

TIPPS & INFOS zur Weitergabe an (prekär) Beschäftigte

Aus der Flyer-Reihe „Rechte kennen – Rechte nutzen!“:

Info 1: **Arbeitslos – was nun?** Checkliste für Arbeitslos-Werdende

Info 3: **400-Euro-Jobs:** Geringfügig beschäftigt = geringere Rechte?

Info 4: Was ist **Zeitarbeit?** Welche Rechte und Pflichten habe ich als Zeitarbeiter/nehmer/in?

Info 6: Sperrzeiten vermeiden – frühzeitig arbeitsuchend melden!

Aus der Flyer-Reihe „Infos zum ALG II“: Info 8: Wenn der Lohn nicht zum Leben reicht... Auch **Geringverdienende** können einen Anspruch auf ALG II haben.

Die Flyer (DIN A4, gefalzt auf 10 x 21 cm, zweifärbig) kosten jeweils 12 Euro pro 100 Stück (Ausnahme: „Info 8: Wenn der Lohn...“ = 9 Euro pro 100 Stück) zuzüglich Porto.

Eine Übersicht zu allen KOS-Materialien, Ansichtsexemplare sowie einen Bestellzettel findet ihr unter www.erwerbslos.de (siehe „Medienbestellung“).

Solidarität macht stark: Mitglied werden!

Der Förderverein gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit e.V., der die KOS trägt, ist dringend auf neue Mitglieder sowie Spenden angewiesen. Auf Anfrage senden wir gerne unverbindlich Infos zum Förderverein zu.



Spendenkonto: Förderverein gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit e.V., SEB Berlin, BLZ 100 101 11, Konto-Nr. 12 42 77 14 00.

Ältere Arbeitnehmer & Arbeitslosengeld II:

Was tun, wenn die Zwangsverrentung droht?

Ab dem 1.1.2008 droht älteren Arbeitnehmern die Zwangsverrentung mit Abschlägen von bis zu 18 Prozent. Dies betrifft ältere Kollegen, die arbeitslos werden und Arbeitslosengeld (ALG) II beantragen müssen, weil sie die notwendige Vorbeschäftigungszeit von mindestens 12 Monaten in den letzten beiden Jahren nicht erfüllen. Betroffen sind aber auch gering verdienende Arbeitnehmer und vor allem Mini-Jobber, die ergänzend ALG II beziehen müssen (so genannte Aufstocker).

Was ändert sich genau?

Bisher schützt die so genannte „58er-Regelung“ (§ 428 SGB III, § 65 SGB II) ALG-II-Bezieher davor, vorzeitig in eine Altersrente mit Abschlägen wechseln zu müssen. Diese Regelung ist jedoch befristet und läuft zum Jahresende aus. Dann schlägt zu Lasten älterer Arbeitnehmer voll durch, dass das ALG II nur eine „nachrangige Fürsorgeleistung“ ist: Das fürs ALG II zuständige Amt kann stellvertretend für den ALG-II-Bezieher – und auch gegen dessen Willen! – eine vorzeitige Rente mit Abschlägen beantragen (§ 5 SGB II) und somit eine Zwangsverrentung einleiten.

Nicht akzeptable Nachteile

Die Auswirkungen einer solchen Zwangsverrentung sind völlig inakzeptabel:



Es müssen dauerhaft Abschläge bei der Rente von bis zu 18 % (bei einer Rente ab 60 statt 65 Jahren) hingenommen werden.



Bei nicht existenzsichernden Kleinst-Renten kann weder ergänzend ALG II noch „Grundsicherung im Alter“ bezogen werden. Beides ist per Gesetz ausgeschlossen. Es bleibt nur die Sozialhilfe (Kapitel 3 SGB XII). Dann können aber die Kinder der Antragsteller zur Finanzierung herangezogen werden (Unterhaltsrückgriff) und die Vermögensfreibeträge liegen deutlich unter denen beim ALG II.

Welche älteren Kollegen sind konkret betroffen?

Entwarnung für „Altfälle“: Kein Handlungsbedarf

Wer bereits vor dem 1.1.2008 ALG II bezogen hat **und** 58 Jahre oder älter ist, der ist von der drohenden Zwangsverrentung nicht betroffen. Gleiches gilt auch für 58-Jährige oder Ältere, die zwar noch kein ALG II vom Amt überwiesen bekommen haben, aber vor dem Stichtag 1.1.2008 ihren Antrag gestellt haben und alle weiteren Leistungsvoraussetzungen erfüllen. Für diese „Altfälle“ gilt die alte „58er-Regelung“ weiterhin: Die Pflicht, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in die Altersrente zu wechseln, gilt nur bezogen auf eine abschlagsfreie Rente.

Um als solcher „Altfall“ weiterhin vor einer Rente mit Abschlägen geschützt zu sein, ist es unerheblich, ob die



„58er-Erklärung“ - also das entsprechende Formular der Arbeitsverwaltung – unterschrieben wurde oder nicht (so auch die Rechtsauffassung der Bundesagentur für Arbeit, DH-BA 5.6 und 5.7).

Entscheidend ist laut Gesetz (§ 65 SGB II i.V.m. § 428 SGB III) nur, dass der 58. Geburtstag vor dem 1.1.2008 liegt und der Leistungsanspruch bereits ebenfalls vor diesem Datum besteht.

„Rentennahe“ zukünftige ALG-II-Bezieher: Aufpassen und sich wehren!

Die drohende Zwangsverrentung mit Abschlägen betrifft Personen, die 60 Jahre und älter sind (bzw. deren 60. Geburtstag kurz bevorsteht) und die ab dem 1.1.2008 ins ALG II rutschen. Betroffen sind die Personengruppen, die mit Abschlägen vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren eine Altersrente beziehen können: Das sind konkret: Schwerbehinderte, langjährig Beschäftigte (35 Versicherungsjahre und mehr) und Personen bis Jahrgang 1951, die noch die Altersrente für Frauen bzw. wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit beziehen können.¹ In diesen Fällen besteht Handlungsbedarf. Wir empfehlen einen der beiden nachfolgend aufgezeigten Wege zu gehen, um eine Zwangsverrentung mit Abschlägen zu vermeiden.²



WAS TUN?

1. Zeit gewinnen:

Den Rechtsweg bestreiten

Wenn Leistungen nach dem SGB II strittig sind, dann haben Widerspruch und Klage keine aufschiebende Wirkung (§ 39 SGB II). Das heißt, bis zu einer gerichtlichen Klärung gilt immer das, was das Amt für rechtens hält.



¹ Jahrgänge ab 1952 können diese beiden zuletzt genannten Rentenarten nicht mehr in Anspruch nehmen.

² Wie immer gilt auch hier: Die Tipps sind sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Dennoch: Jede Haftung der Autoren bzw. des Herausgebers für Schäden ist ausgeschlossen.

Beim Wechsel vom ALG-II-Bezug in die Altersrente liegt aber ein anderer Fall vor. Ein (erzwungener) Antrag auf Altersrente ist keine Leistung nach SGB II: § 39 SGB II ist somit nicht einschlägig und die Rechtsbehelfe Widerspruch und Klage haben sehr wohl aufschiebende Wirkung. Daher ist der Rechtsweg eine Möglichkeit, um eine drohende Zwangsverrentung zumindest deutlich zu verzögern. Nachteile bestehen für ALG-II-Bezieher dabei nicht. Denn solange keine Altersrente bezogen wird, besteht ein Anspruch auf ALG II (insofern die weiteren Anspruchsvoraussetzungen weiterhin vorliegen).

Das Verfahren geht so: gegen die Aufforderung des Amtes, einen Rentenanspruch zu stellen, wird Widerspruch eingelegt. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts³ hat eine solche Aufforderung „Regelungscharakter mit unmittelbarer Außenwirkung“ – d.h. sie ist ein belastender Verwaltungsakt gegen den ein Widerspruch möglich ist – und der dann aufschiebende Wirkung hat.



Da aber nicht sichergestellt ist, dass die Ämter ihrerseits die Aufforderung als Verwaltungsakt werten, gegen den ein Widerspruch zulässig ist, sollte **zusätzlich** beim Sozialgericht eine einstweilige Anordnung nach § 86 b Abs. 2 SGG gestellt werden: Dabei wird beantragt, dem ALG-II-Träger aufzuerlegen, vorläufig von einer Rentenantragstellung abzusehen. Inhaltlich begründet werden kann der Antrag mit der Abwendung wesentlicher Nachteile, die durch die Rentenabschläge gegeben sind (durch Beiträge erworbene Leistungsansprüche, die dem Eigentumsschutz des Grundgesetzes unterliegen, werden entwertet).⁴ Die ebenfalls erforderliche Eilbedürftigkeit der Sache kann damit begründet werden, dass wenn der ALG-II-Leistungsträger erst mal einen Rentenanspruch gestellt hat, es dem Leistungsbezieher nicht mehr möglich ist, den Antrag zurückzuziehen oder anzufechten. Um Formfehler zu vermeiden empfehlen wir, den Antrag auf eine einstweilige Anordnung direkt beim Sozialgericht (Rechtsantragsstelle) zur Niederschrift zu stellen.

Wie die Sozialgerichte in der Sache inhaltlich entscheiden werden, kann niemand vorhersagen. Hier geht es aber erstmal „nur“ darum, den Prozess der Verrentung zu stoppen und einen Rentenanspruch des ALG-II-Trägers bis zur endgültigen gerichtlichen Klärung hinauszuzögern – und das kann erfahrungsgemäß ein bis zwei Jahre dauern.⁵

2. Dem Amt zuvorkommen: Abschlagsfreie Rente beantragen

Der „Arbeitskreis Erwerbslose im DGB Marburg“, der Erwerbslosen eine kompetente und



solidarische Beratung bietet, hat eine Idee entwickelt, die wir weiter empfehlen möchten. Dabei geht es darum, dem Amt rechtskonform „ein Schnippchen zu schlagen“. Das könnte so gehen: Bevor die Aufforderung vom Amt kommt, einen Rentenanspruch zu stellen, stellt man selbst einen Antrag auf Rente – und zwar einen Antrag auf Altersrente ohne Abschläge zu dem maßgeblichen Termin, an dem das Alter für die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht wird. Da im Rentenrecht (SGB VI) keine Fristen für die Antragstellung genannt werden, sind auch solche – eigentlich viel zu früh gestellten – Anträge aus unserer Sicht zulässig.

Kommt dann die Aufforderung der fürs ALG II zuständigen Behörde, einen Rentenanspruch zu stellen, dann antwortet man, dass ein Antrag auf eine (abschlagsfreie) Rente bereits gestellt ist.

Der Vorteil: Laut § 5 Abs. 3 SGB II darf der fürs ALG II zuständige Träger nur dann stellvertretend für den ALG-II-Bezieher einen Antrag (auf vorzeitige Rente auch mit Abschlägen) stellen, wenn der ALG-II-Bezieher selbst „einen erforderlichen Antrag auf Leistungen eines anderen Trägers“ nicht stellt. Genau diese Antragstellung ist aber bereits geschehen, so dass die Voraussetzung für eine Zwangsverrentung entfällt. Das Amt hat nach unserer Rechtsauffassung dann keine Handhabe, die Rücknahme des bereits gestellten Antrags und einen Ersatzantrag im Interesse der Behörde zu erzwingen. Denn dafür gibt es schlicht keine Rechtsgrundlage!

Natürlich gibt es zu diesem Vorgehen noch keine Erfahrungen, wie die Ämter reagieren werden. Wir halten den Ansatz aber für einen lohnenswerten Versuch.⁶

Wir bleiben am Thema dran und werden unsere Tipps zum Thema Zwangsverrentung fortlaufend weiterentwickeln und auf unserer Internetseite veröffentlichen: www.erwerbslos.de

³ BSG Grundsatzurteil vom 27. Juli 2000; BSGE 87, 31, 37 = SozR 3-4100 § 134 Nr. 22

⁴ Ggf. kann auch argumentiert werden, dass ein atypischer Fall vorliegt, da die Altersrente das Existenzminimum (nach Maßstäben des SGB II) unterschreitet.

⁵ Der Antrag auf eine einstweilige Anordnung ersetzt nicht die „ordentliche“ Klage. Diese ist, wenn der eingelegte Widerspruch abgewiesen worden ist, weiterhin notwendig und innerhalb eines Monats einzureichen.

⁶ Da man zurzeit zu dem vorgeschlagenen Vorgehen (noch) nicht mehr sagen kann als hier veröffentlicht ist, bitten wir von Nachfragen bei den Kollegen in Marburg abzusehen.