

Ist diese erste Hürde gemeistert, dann richtet sich die **Anspruchsdauer beim Alg** nach der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der Rahmenfrist von 5 Jahren:

Beschäftigungsdauer	Alter	Anspruch
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 Monate
20 Monate		10 Monate
24 Monate		12 Monate
30 Monate	ab 50 Jahre	15 Monate
36 Monate	ab 55 Jahre	18 Monate
48 Monate	ab 58 Jahre	24 Monate

### Bestandsschutz

Viele Arbeitslose, die Arbeitslosengeld beziehen, befürchten eine Verringerung ihrer Leistung, wenn sie z.B. nach der Aufnahme einer schlechter als früher bezahlten Beschäftigung wieder arbeitslos werden.

Diese Befürchtung ist jedoch in einigen Fällen unbegründet.

Wird eine bestehende Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer weniger als 12 Monate dauernden, versicherungspflichtigen Tätigkeit unterbrochen, ist in der Regel kein neuer Anspruch entstanden und der alte Leistungsbezug von Arbeitslosengeld lebt in gleicher Höhe wieder auf.

Wird eine bestehende Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer mindestens 12 Monate, aber weniger als 24 Monate dauernden, versicherungspflichtigen Tätigkeit unterbrochen, ist zwar ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden. An dieser Stelle greift jedoch ein „Bestandsschutz“, der gewährleistet, dass bei dem neu erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld mindestens nach dem Bemessungsentgelt berechnet wird, das dem alten Leistungsbezug zugrunde lag. Anders ausgedrückt: Durch die Aufnahme einer weniger als zwei Jahre dauernden versicherungspflichtigen Beschäftigung kann man die Höhe seines Leistungsanspruchs zwar verbessern, aber nicht verschlechtern - egal wie wenig man verdient hat.

Erst wenn der letzte Tag des (alten) Alg I-Bezugs bei Entstehung des neuen Anspruchs mehr als 2 Jahre zurückliegt, besteht die Möglichkeit einer Verschlechterung. In diesem Fall wird nämlich in der Regel der Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt.

### Beispiel für den Bestandsschutz:

Herr Zuversicht, 47 Jahre alt, ist seit 01.01.2008 arbeitslos und erhält ein relativ hohes Arbeitslosengeld, weil er zuletzt 3.000 Euro brutto verdient hat. Als Verheirateter mit Steuerklasse III und einem Kind erhält er monatlich im Durchschnitt etwa 1.380 Euro Arbeitslosengeld. Um der Arbeitslosigkeit zu entfliehen, nimmt er am 01.10.2008 eine zwar ganz interessante, aber mit 2.000 Euro brutto schlechter bezahlte und zudem noch auf 15 Monate befristete Arbeit auf.

Falls Herr Zuversicht nun zum 01.01.2010 wieder arbeitslos werden sollte, bekommt er aber weiterhin sein Arbeitslosengeld auf der Grundlage des alten Bruttoeinkommens. Hier kommt der Bestandsschutz zum Tragen, weil Herr Zuversicht innerhalb der letzten zwei Jahre bereits einmal Arbeitslosengeld bezogen hat.

### Arbeitslosengeld I und / oder Arbeitslosengeld II

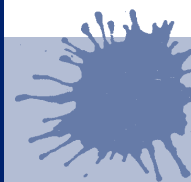
Auf welche Unterstützung man nach dem Auslaufen der Befristung Anspruch hat, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab. Für den Bezug von Alg I ist vor allem die sogenannte Anwartschaftszeit, d.h. die Zeit, in der man in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat, ausschlaggebend. Hat man die Anwartschaftszeit nicht erreicht, muss man Arbeitslosengeld II beantragen, dabei ist das entscheidende Kriterium die Hilfebedürftigkeit (siehe auch die Flyerreihe zu Alg II).

### RAT und HILFE

-  Ratgeber für Alg II-Bezieher, Stand 1.8.2006, 130 S.; 2,00 Euro plus 1,50 Euro Versandpauschale. Bezug: Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de)
-  DGB-Bundesvorstand: „111 Tipps für Arbeitslose“, Mai 2006, 256 S., 9,90 Euro, Bezug: örtliche Gewerkschaft oder [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)
-  Adressen örtlicher Beratungsstellen sowie Infoblätter mit Tipps und Mustertexte etwa für Widersprüche: [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de)
-  Internetberatung für Erwerbslose von ver.di: [www.verdi-erwerbslosenberatung.de](http://www.verdi-erwerbslosenberatung.de)

V.i.S.d.P.: Horst Schmittthener, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., Koordinierungsstelle, Märkisches Ufer 28, 10179 Berlin, Telefon 0 30 / 86 87 67 00. Text: Angelika Klahr. Herstellung: druck-kooperative lage, Elisabethstr. 7, 32791 Lage.

Dieser Flyer ist mit Unterstützung der Franziska-und-Otto-Bennemann-Stiftung in der Friedrich-Ebert-Stiftung entstanden.



Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen

## Befristete Arbeit & Alg I

R  
E  
C  
H  
T  
E  
  
K  
E  
N  
N  
E  
N

R  
E  
C  
H  
T  
E  
  
N  
U  
T  
Z  
E  
N



Worauf muss ich achten, wenn ich befristet beschäftigt bin?

## **Liebe Kollegin, lieber Kollege!**

*In Zeiten der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland wird es immer schwerer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu finden.*

*Fast 50% der Berufseinsteiger erhalten zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis.*

*Die Besonderheit von Befristungen besteht darin, dass das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist automatisch endet.*

*Das hat natürlich auch Gründe: Die Vorteile für die Arbeitgeber liegen darin, dass sie bei erhöhtem oder unvorhersehbarem Arbeitsanfall keine Arbeitnehmer mehr unbefristet einstellen müssen.*

*Befristet Beschäftigte haben nachgewiesenermaßen verminderte Einkommenschancen, da ihre Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern geringer ist als bei unbefristet Beschäftigten. Das führt meistens zu einer prekären Einkommenssituation, da man keine langfristige Lebensplanung machen kann.*

*Wir wollen nachfolgend darüber informieren, welche Rechte und Pflichten man als befristet Beschäftigte/r hat.*

Grundsätzlich ist für Alg I-BezieherInnen nicht jede Arbeit zumutbar. Sie müssen keine Arbeit annehmen, bei der sie netto weniger verdienen als sie an Leistungen von der Arbeitsagentur beziehen plus Fahrtkosten.

### **Was ist zumutbar?**

- Löhne/Gehälter unterhalb von tariflicher Entlohnung (aber siehe oben)
- befristete Arbeit,
- Leiharbeit,
- große Entfernungen zum Beschäftigungsort (bundesweit),
- kein Berufsschutz (Qualifikationsschutz).

So sind auch Tätigkeiten zumutbar, die nicht der Ausbildung entsprechen oder in denen der Arbeitslose keine Berufserfahrung hat.

Es gibt keinen Schutz vor beruflichem Abstieg mehr. Akademiker oder Facharbeiter müssen auch Hilfsarbeiten annehmen.

### **Was bedeutet ein befristetes Arbeitsverhältnis?**

Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf eine bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

### **Wie ist das Arbeitsverhältnis geregelt?**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat oder ein befristetes, bei dem die Höchstdauer oder die Verlängerung ausgeschöpft sind.

Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vor-

liegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate arbeitslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

### **Welche Rechte hat die/der Beschäftigte?**

Alles, was in Gesetzen geregelt ist, gilt auch für befristet Beschäftigte.

Die Firma hat die Pflicht, alle im Betrieb tätigen Personen gleich zu behandeln und Formen der Diskriminierung zu unterbinden (§ 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Das betrifft besonders den Einsatz unter Erschwerissen (wie Schmutz und Lärm) und die Verteilung der Arbeitszeiten. Dies gilt auch für den Lohn, wenn ein Tarifvertrag keine andere tarifliche Regelung vorsieht.

### **Frühzeitige Meldung bei der Arbeitsagentur**

Die Verpflichtung zur frühzeitigen Meldung besteht sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Man muss sich also spätestens 3 Monate vor der Beendigung der Beschäftigung melden. Wenn zwischen dem Kenntnistag und dem Ende des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate liegen, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen zu erfolgen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Meldung den Arbeitnehmer freizustellen. Bei verspäteter Meldung gibt es eine Sperrzeit.

Sofern eine bestehende Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer Dauer von bis zu drei Monate unterbrochen wird, tritt keine Meldepflicht ein.

Damit ein (neuer) Anspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) entsteht, müssen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren mindestens 360 Tage versicherungspflichtiger Zeiten zurückgelegt worden sein. Diese Zeiten müssen nicht „an einem Stück“ erarbeitet werden, sie können auch durch mehrere Beschäftigungen erreicht werden. Deshalb kann auch eine kurze Befristung dazu genutzt werden, die 360 Tage zu erreichen.