

17

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Berücksichtigung von
Entlassungsschädigungen
für Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Wenn jemand wegen Beendigung seines Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses

- eine Abfindung,
- Entschädigung oder
- ähnliche Leistungen

(Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat, kann das Auswirkungen auf das **Arbeitslosengeld** haben.

Die Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen ist in § 158 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. Dieses Merkblatt informiert Sie über die Auswirkungen im Einzelnen.

Sie finden den Wortlaut in **Abschnitt 1** dieses Merkblattes. Diese Vorschrift gilt auch für das **Teilarbeitslosengeld** (§ 162 Abs. 2 Satz 1 SGB III).

Die Informationen des Merkblattes gelten daher auch weitgehend für diese Leistung.

Diese Vorschrift gilt nicht für das Arbeitslosengeld II. Ob Entlassungsentschädigungen bei einem eventuell nachfolgenden Bezug von Arbeitslosengeld II als Einkommen oder als Vermögen zu berücksichtigen sind, richtet sich allein nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuch II.

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

Ihre Agentur für Arbeit erreichen Sie unter der bundeseinheitlichen Service-Rufnummer **01801 555 111** (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42ct/min).

Sie erreichen uns von Mo. – Fr. von 8:00 bis 18:00 Uhr.

Inhalt

Kapitel	Seite
1. Gesetzliche Grundlagen	4
1.1 Wortlaut des § 158 des Dritten Buches Sozialgesetzbuches	4
1.2 Wortlaut des § 115 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch	6
2. Ruhensregelung des § 158 SGB III	7
3. Kündigungsfrist (im Sinne des § 158 Abs. 1 SGB III)	9
3.1 Bei ordentlicher Kündigung	9
3.2 Bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung	11
3.2.1 Zeitlich begrenzter Ausschluss einer ordentlichen Kündigung	11
3.2.2 Zeitlich unbegrenzter Ausschluss einer ordentlichen Kündigung	13
3.2.3 Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung	14
3.2.4 Fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund	15
3.3 Lauf der Kündigungsfrist	16
4. Entlassungsentschädigungen	17
4.1 Zu berücksichtigende Leistungen	17
4.2 Spätere Fälligkeit der Leistung	18
4.3 Bruttobetrag der Entlassungsentschädigung	20
4.4 Nur anteilige Berücksichtigung	20
5. Berechnung des Ruhenszeitraumes nach § 158 SGB III	21
5.1 Normale Dauer des Ruhenszeitraumes	21
5.2 Ruhenszeitraum längstens 1 Jahr	21
5.3 Verkürzung bei geringer Entlassungsentschädigung	22
5.4 Ablauf des Ruhenszeitraumes	23

1.1

Wortlaut des § 158 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 158

Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

(1) Hat die oder 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 Tag, 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 Tag 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 Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Abschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Hat die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Absatz 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 die oder der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalender-täglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigen-ten Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt ver-dient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendi-gung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte, oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wich-tigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

Der nach Satz 2 Nummer 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 Vollen-dung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigen-ten Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungs-verhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 3 gilt entsprechend. Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsver-säumnis bleiben außer Betracht.

(3) Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entspre-chend.

(4) Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsentschä-digung (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 Entlassungsent-schädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

1.2

Wortlaut des § 115 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch

§ 115

(1) Soweit die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über.

(2) Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann.

(3) An Stelle der Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Sachbezüge tritt im Falle des Absatzes 1 der Anspruch auf Geld; die Höhe bestimmt sich nach den nach § 17 Satz 1 Nr. 3 des Vierten Buches festgelegten Werten der Sachbezüge.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, wenn die/der Arbeitslose **wegen** Beendigung ihres/seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat **und** außerdem das Arbeitsverhältnis beendet worden ist und eine **Frist nicht eingehalten** wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht.

Durch das Ruhen des Anspruchs wird der Beginn der Zahlung von Arbeitslosengeld hinausgeschoben. Die Anspruchsdauer wird hierdurch **nicht** gekürzt. Sofern jedoch neben dem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld gemäß § 158 SGB III auch der Eintritt einer Sperrzeit festgestellt wird, vermindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen der Sperrzeit ([vgl. Merkblatt 1 für Arbeitslose](#)).

Solange der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, besteht **kein Kranken- oder Pflegeversicherungsschutz**. Es werden auch **keine Beiträge** zur gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung entrichtet.

Die Ruhezeit kann vom Rentenversicherungsträger als beitragsfreie Anrechnungszeit berücksichtigt werden. Der Ruhezeitraum wird dem Rentenversicherungsträger von der Agentur für Arbeit gemeldet, wenn die/der Arbeitslose während dieser Zeit u.a. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stand und an ihrer/seiner beruflichen Eingliederung ausreichend mitwirkte.

Wird der Anspruch auf die Entlassungsentschädigung (zunächst) nicht erfüllt und ist die Realisierung des Anspruches unsicher oder gefährdet (z.B. bei Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers), gewährt die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld auch in der Zeit, in welcher der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, § 158 Abs. 4 SGB III.

In diesem Fall geht der Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf die Entlassungsentschädigung auf die Bundesagentur für Arbeit über, und zwar in der Höhe, in der für den Ruhenszeitraum Arbeitslosengeld gewährt worden ist.

Der Anspruch **ruht nicht**, wenn das Arbeitsverhältnis mit einer Frist beendet wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht. Er ruht außerdem nicht, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein befristet war und durch Ablauf der Frist endet oder wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen konnte.

Kündigungsfrist (im Sinne des § 158 Abs. 1 SGB III)

3.1 Bei ordentlicher Kündigung

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nur, wenn das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, **ohne** dass eine Frist eingehalten wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht. Diese Frist gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Urteil beendet wurde.

Die Frist richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, dem maßgeblichen Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag. Dabei ist auch der Endtermin zu beachten, der in den maßgeblichen Regelungen vorgesehen ist (z.B. Monatsende oder Ende des Vierteljahres).

Beispiele:

1. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A bietet allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die innerhalb der nächsten 12 Monate aus ihrem/seinem Betrieb ausscheiden, eine Entlassungsentschädigung an. Daraufhin kündigt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer B ihr/sein Arbeitsverhältnis am 15.5. zum 30.6. Die tarifvertragliche Kündigungsfrist der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beträgt 6 Wochen zum Vierteljahresschluss, die Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers 3 Monate zum Vierteljahresschluss. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis am 15.5. erst zum 30.9. ordentlich kündigen können. Das Arbeitsverhältnis ist daher ohne Einhaltung einer Frist beendet worden, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht. Die Gewährung einer Entlassungsentschädigung bewirkt daher ein **Ruhen** des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer D vereinbaren am 30.4., dass das Arbeitsverhältnis am 15.5. enden und D eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 1.500 EUR erhalten soll. Eine ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber hätte nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende erfolgen können. Das Arbeitsverhältnis ist beendet worden, ohne dass eine Frist eingehalten wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht (frühestmöglicher Kündigungstermin 31.5.). Die Gewährung der Entlassungsentschädigung lässt den Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruhen**.

3. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber E kündigt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer F am 15.5. zum 30.6. Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum Vierteljahresschluss. Auf die Kündigungsschutzklage der/des F wegen sozial ungerechtfertigter Kündigung löst das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis zum 30.6. auf und verurteilt E zur Zahlung einer Entlassungsentschädigung in Höhe von 5.000 EUR.
Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht nicht**, weil die Frist eingehalten worden ist, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht.

3.2 Bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung

Für alle Fälle, in denen eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zeitweilig, dauernd oder bedingt ausgeschlossen ist, bestimmt § 158 Abs. 1 SGB III Folgendes:

3.2.1 Zeitlich begrenzter Ausschluss einer ordentlichen Kündigung

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, bei dem eine ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zeitlich begrenzt ausgeschlossen ist, so ist für das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld diejenige Kündigungsfrist maßgeblich, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ohne den besonderen Kündigungsschutz einzuhalten hätte.

Beispiele:

1. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A kündigt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer B am 15.2. zum 31.3. wegen Betriebseinschränkung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. B erhält wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung von 15.000 EUR. B ist Mitglied des Betriebsrates, ihre/seine ordentliche Kündigung ist nach § 15 des Kündigungsschutzgesetzes während ihrer/seiner Zugehörigkeit zum Betriebsrat unzulässig; sie/er hat jedoch im Blick auf die Betriebseinschränkung und die zugesagte Entlassungsentschädigung keine Kündigungsschutzklage erhoben. Die ordentliche Kündigung der/des B ist zeitlich begrenzt ausgeschlossen (während der Zugehörigkeit zum Betriebsrat). Als Frist, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht, gilt somit die Frist, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einzuhalten hätte, wenn B nicht Mitglied des Betriebsrates wäre. Diese Frist hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eingehalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht nicht**.

2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C und die schwangere Arbeitnehmerin D vereinbarten am 30.5., dass das Arbeitsverhältnis sofort enden und D eine Entlassungsschädigung von 5.000 EUR erhalten soll. Die Kündigung gegenüber D war gem. § 9 des Mutterschutzgesetzes während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig. Die Kündigungsfrist, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ohne Schwangerschaft der Arbeitnehmerin D einzuhalten hätte, beträgt 6 Wochen zum Vierteljahresschluss.

Der Ausschluss der Kündigung nach § 9 des Mutterschutzgesetzes ist ein zeitlich begrenzter Ausschluss. Als Frist, die der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht, gilt mithin die Kündigungsfrist, die ohne Schwangerschaft in Betracht käme. Diese Frist ist nicht eingehalten (frühestmöglicher Kündigungstermin 30.9.). Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht** daher.

3. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber E kündigt seiner/seinem schwerbehinderten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer F ohne Zustimmung des Integrationsamtes am 15.8. unter Beachtung der tarifvertraglich in Betracht kommenden ordentlichen Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Vierteljahresschluss **wegen Arbeitsmangel** zum 30.9. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer/eines Schwerbehinderten bedarf nach § 85 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Kündigung ist mithin bis zur Erteilung dieser Zustimmung befristet ausgeschlossen.

Diejenige Frist, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht und die ohne zeitlich begrenzten Ausschluss der Kündigung in Betracht käme, wurde eingehalten; deshalb **ruht** der Anspruch auf Arbeitslosengeld **nicht**.

3.2.2 Zeitlich unbegrenzter Ausschluss einer ordentlichen Kündigung

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, bei dem eine ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen ist, so gilt für das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld eine angenommene (fiktive) Kündigungsfrist von 18 Monaten.

Beispiele:

1. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer B vereinbaren am 20.3., dass das Arbeitsverhältnis am 31.3. enden und B eine Entlassungsschädigung von 20.000 EUR erhalten soll. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber war nach der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelung aufgrund des Lebensalters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der/des B nicht mehr zulässig.
Da die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen ist, ist eine Kündigungsfrist von 18 Monaten zugrunde zu legen.
Das Arbeitsverhältnis wurde schon vor Ablauf dieser Frist beendet. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht**.
2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C kündigt seiner/seiner Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer D am 30.6. mit der längsten in Betracht kommenden tarifvertraglichen ordentlichen Kündigungsfrist von 6 Monaten zum 31.12. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses war jedoch nach der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelung aufgrund des Alters und der Betriebszugehörigkeit der/des D nicht mehr zulässig.
Da die ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen war, gilt eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. Diese wurde nicht eingehalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht**.

3. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber E und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer F vereinbaren am 15.6., dass das Arbeitsverhältnis am 31.12. des nächsten Jahres enden und F eine Entlassungsentschädigung von 40.000 EUR erhalten soll. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses war aufgrund des Arbeitsvertrages ausgeschlossen. Wegen des zeitlich unbegrenzten Ausschlusses der ordentlichen Kündigung gilt eine Kündigungsfrist von 18 Monaten. Diese Frist wurde eingehalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht nicht**.

3.2.3

Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung

Kann einer/einem sog. unkündbaren Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (**vgl. 3.2.2**) nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so ist eine (fiktive) Kündigungsfrist von einem Jahr zugrunde zu legen. Dies gilt auch, wenn die ordentliche Kündigung nur bei Vorliegen eines Sozialplanes zulässig ist, der eine Regelung zur Entlassungsentschädigung enthält.

Beispiele:

1. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A kündigt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer B am 30.3. zum 30.9. B erhält wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung von 40.000 EUR. Eine ordentliche Kündigung der/des A war nach der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelung nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung zulässig. Da der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden konnte, gilt eine (fiktive) Kündigungsfrist von einem Jahr. Diese wurde nicht eingehalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht**.

2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer D vereinbaren am 30.3., dass das Arbeitsverhältnis am 31.3. des nächsten Jahres enden soll. D erhält wegen des Ausscheidens eine Entlassungsentschädigung von 35.000 EUR. Die ordentliche Kündigung der/des D war nach der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelung nicht mehr zulässig. Dieser Kündigungsausschluss gilt nach der tariflichen Regelung jedoch nicht, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung gezahlt wird.
Da das Arbeitsverhältnis nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden konnte, gilt eine (fiktive) Kündigungsfrist von einem Jahr. Diese wurde eingehalten. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld **ruht nicht**.
3. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber E und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer F vereinbaren am 20.10. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11. F erhält wegen der Beendigung eine Entlassungsentschädigung von 50.000 EUR.
Eine ordentliche Kündigung war nach Tarifvertrag nur bei Vorliegen eines Sozialplanes möglich. Sieht der Sozialplan die Zahlung von 50.000 EUR vor, gilt eine (fiktive) Kündigungsfrist von einem Jahr. Da diese nicht eingehalten wurde, **ruht** der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3.2.4

Fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, obwohl die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber (tarif)vertraglich ausgeschlossen war, führt eine gezahlte Entlassungsentschädigung nicht immer zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Liegen nämlich die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor, so gilt für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Frist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber einzuhalten gewesen wäre. Ein solcher Sach-

verhalt kann z.B. bei Stilllegung des Betriebes vorliegen. Eine fristgebundene Kündigung ist dann ausnahmsweise gerechtfertigt, wenn eine Versetzung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers nicht möglich ist und ihre/seine Weiterbeschäftigung zu einer unzumutbaren Belastung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers führen würde.

3.3 Lauf der Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tage

- nach der Kündigung oder
- der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Aufhebungsvertrag).

Beispiel:

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer B schließen am 15.4. einen Aufhebungsvertrag zum 30.4. Die ordentliche Kündigungsfrist hätte 1 Monat zum Monatsende betragen. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem 16.4. und endet mit dem 31.5.

Die Frage, welche Arbeitgeberleistungen zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen können, stellt sich nur, wenn die Kündigungsfrist (**vgl. Abschnitt 3 dieses Merkblattes**) nicht eingehalten wurde (**s. auch Abschnitt 2 dieses Merkblattes**).

4.1 Zu berücksichtigende Leistungen

Zu berücksichtigen sind alle Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat. Zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Entstehung des Anspruchs auf die Leistung muss ein ursächlicher Zusammenhang bestehen.

Solche Leistungen können z.B. gewährt werden

- aufgrund eines Sozialplanes,
- aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs oder Urteils,
- zum Ausgleich des Verlustes des Arbeitsplatzes.

Zu den ähnlichen Leistungen gehören auch Lohnerhöhungen gleich welcher Höhe, die im Hinblick auf die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurden (sogenannte „verdeckte Abfindungen“).

Nicht zu den Entlassungsentschädigungen gehören Leistungen, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auch ohne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte beanspruchen können.

Hierzu gehören z.B.

- rückständiger Arbeitslohn,
- bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses aufgelaufenes anteiliges Weihnachtsgeld,
- Gewinnbeteiligung,
- Jubiläumszuwendungen,
- Beihilfen zur Eheschließung, bei Geburt eines Kindes, bei Erkrankungen,
- Erfindervergütungen,
- Urlaubsabgeltungsbeträge (hierfür gilt die besondere Ruhensregelung des § 157 SGB III).

Beträge, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für seine/seinen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, deren/dessen Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren/dessen Rentenversicherung aufwendet, um Rentenminderungen durch eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters auszugleichen oder zu verringern, werden nicht als Entlassungsentschädigung berücksichtigt. Der Rentenauskunft, die einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer auf Antrag vom Rentenversicherungsträger erteilt wird, kann die Höhe der Beitragszahlung entnommen werden, die erforderlich ist, um die Rentenminderung auszugleichen.

4.2 Spätere Fälligkeit der Leistung

Eine Entlassungsentschädigung führt auch dann zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, wenn sie der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nicht am Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern ganz oder teilweise später ausgezahlt wird. Die Leistung wird also auch dann berücksichtigt, wenn sie

- in Teilbeträgen gezahlt wird (z.B. Monatsraten),
- insgesamt erst zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt wird (z.B. bei Rentenbeginn) oder
- ihrer Höhe nach noch unbestimmt ist.

Die zu zahlenden Beträge werden vor der Ruhensentscheidung hochgerechnet.

Beispiele:

1. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer B vereinbaren am 15.4., dass das Arbeitsverhältnis am 30.4. enden und B eine Entlassungsentschädigung von 10.000,- EUR erhalten soll. Die Entlassungsentschädigung soll am 30.4. des nächsten Jahres gezahlt werden. Das Arbeitsverhältnis war aufgrund tarifvertraglicher Regelung nur mit einer Frist von 3 Monaten zum Vierteljahresschluss kündbar. Das Arbeitsverhältnis wurde ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet ([vgl. Nr. 3.1](#)). Die Gewährung

der Entlassungsentschädigung von 10.000 EUR bewirkt daher ein **Ruhen** des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Die Fälligkeit der Entlassungsentschädigung nach Ablauf der Kündigungsfrist steht ihrer Berücksichtigung nicht entgegen.

2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer D vereinbaren am 20.3., dass das Arbeitsverhältnis am 31.3. enden und D für die Dauer von 3 Jahren (bis zum Beginn des vorgezogenen Altersruhegeldes) eine Übergangshilfe in Höhe von monatlich 500 EUR, insgesamt also 18.000 EUR erhalten soll. Das Arbeitsverhältnis war nicht mehr ordentlich kündbar.

Das Arbeitsverhältnis wurde ohne Einhaltung der fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten beendet. Die Gewährung der Entlassungsentschädigung bewirkt daher ein **Ruhen** des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

3. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber E und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer F vereinbaren am 15.1., dass das Arbeitsverhältnis am 31.3. enden und F für die Dauer eines Jahres aus sozialen Gründen als Überbrückungsbeihilfe den Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweils ausgezahlten Arbeitslosengeld und dem bisherigen Nettoarbeitsentgelt erhalten soll. Das Arbeitsverhältnis war nicht mehr ordentlich kündbar. Das Arbeitsverhältnis wurde ohne Einhaltung der fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten beendet. Die Gewährung der Entlassungsentschädigung (Überbrückungsbeihilfe zur Aufstockung auf das bisherige Nettoarbeitsentgelt) bewirkt daher ein **Ruhen** des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

4.3

Bruttobetrag der Entlassungsentschädigung

Für die Höhe der Entlassungsentschädigung ist stets der **Bruttobetrag** maßgebend. Einbezogen werden auch die erst später fälligen Leistungen. Übernimmt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zusätzlich zur Entlassungsentschädigung die hierauf entfallende Lohnsteuer, ist der Gesamtbetrag der Leistung um diesen Betrag zu erhöhen.

4.4

Nur anteilige Berücksichtigung

Die Entlassungsentschädigung wird nicht voll, sondern nur **anteilig** berücksichtigt.

Der Anteil, der berücksichtigt wird, richtet sich

- nach dem Lebensalter der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers am Ende des Arbeitsverhältnisses und
- nach der Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit.

Der Anteil beträgt mindestens 25 v.H. und höchstens 60 v.H. des Bruttobetrages.

Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung richtet sich nach folgender **Tabelle**:

Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses					
	unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre
	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.
weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35
5 und mehr Jahre	55	50	45	40	35	30
10 und mehr Jahre	50	45	40	35	30	25
15 und mehr Jahre	45	40	35	30	25	25
20 und mehr Jahre	40	35	30	25	25	25
25 und mehr Jahre	35	30	25	25	25	25
30 und mehr Jahre		25	25	25	25	25
35 und mehr Jahre			25	25	25	25

Berechnung des Ruhenszeitraumes nach § 158 SGB III

5.1

Normale Dauer des Ruhenszeitraumes

Der Ruhenszeitraum beginnt am Kalendertag nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses.

Er endet spätestens an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden wäre.

Beispiel:

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber A und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer B schließen am 17.6. einen Aufhebungsvertrag zum 30.6. Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Quartalsende; das Beschäftigungsverhältnis hätte am 17.6. unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erst zum 30.9. beendet werden können.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht vom 1.7. bis längstens 30.9.

5.2

Ruhenszeitraum längstens 1 Jahr

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens für die Dauer eines Jahres.

Beispiel:

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber C und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer D schließen am 15.2. einen Aufhebungsvertrag zum 31.3. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses war nach der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelung nicht mehr zulässig. Das Beschäftigungsverhältnis hätte am 15.2. unter Einhaltung der fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten erst zum 15.8. des folgenden Jahres beendet werden können.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens vom 1.4. bis 31.3. des nächsten Jahres.

5.3 Verkürzung bei geringer Entlassungsentschädigung

Der Ruhezeitraum wird weiter verkürzt, wenn der nach Nr. 4.4 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung nicht dem Arbeitsentgelt entspricht, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sonst in dem Zeitraum der Kündigungsfrist erzielt hätte.

Dieser Zeitraum wird folgendermaßen berechnet:
Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung wird durch das Entgelt geteilt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich erzielt hat. Das Arbeitslosengeld ruht längstens für so viele Kalendertage, wie sich aus dieser Teilung ergibt.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers E endete durch Aufhebungsvertrag vom 15.4. mit Ablauf des 30.4. Wäre eine Frist eingehalten worden, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht, hätte es erst zum 30.6. beendet werden können. E erhält von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 5.000 EUR. E war am Ende des Arbeitsverhältnisses 47 Jahre alt und 12 Jahre in demselben Betrieb beschäftigt. Ihr/sein Arbeitsentgelt betrug in den letzten zwölf Monaten des Beschäftigungsverhältnisses monatlich 1.500 EUR.

Von der Entlassungsentschädigung sind nach der Tabelle unter 4.4 nur 40 v.H. = 2.000 EUR zu berücksichtigen. Das zuletzt erzielte Entgelt in Höhe von monatlich 1.500 EUR entspricht einem kalendertäglichen Entgelt von 50 EUR. Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung von 2.000 EUR geteilt durch das kalendertägliche Entgelt von 50 EUR ergibt 40 Kalendertage. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht daher nur für 40 Kalendertage.

5.4 Ablauf des Ruhenszeitraumes

Der Ruhenszeitraum läuft kalendermäßig ab; dies gilt auch während einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht besteht.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer F wurde am 20.3. von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber G fristlos entlassen. Hiergegen erhebt F Klage beim Arbeitsgericht. Die Parteien schließen am 10.5. einen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis mit dem 31.3. enden und F eine Entlassungsentschädigung von 6.000 EUR erhalten soll. Die ordentliche Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers betrug 1 Monat zum Vierteljahresschluss.

F war am Ende des Arbeitsverhältnisses 38 Jahre alt und 4 Jahre in demselben Betrieb beschäftigt. Sie/er hat sich erst am 1.6. arbeitslos gemeldet, weil sie/er vom 1.4. bis 31.5. bei einer/einem anderen Arbeitgeberin/Arbeitgeber beschäftigt war. In der letzten Beschäftigungszeit des Arbeitsverhältnisses bei G hat sie/er 80 EUR pro Kalendertag verdient.

Das Arbeitsverhältnis wurde ohne Einhaltung einer Frist beendet, die der ordentlichen Kündigungsfrist der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers entspricht. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht somit längstens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 30.6. Von der Entlassungsentschädigung sind nach der Tabelle unter 4.4 nur 60 v.H. = 3.600 EUR zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld würde mithin nur für 45 Tage (3.600 EUR : 80 EUR/Tag), also vom 1.4. bis 15.5. ruhen.

Da F erst ab 1.6. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, kommt es nicht zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

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

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Marketing
April 2012

www.arbeitsagentur.de

Herstellung

Variograph Druck- & Vertriebs GmbH