

Abfindung und Arbeitslosengeld

Abfindungen (Entlassungsentschädigungen) wirken sich unter Umständen auf den Zeitpunkt des Arbeitslosengeldbezugs aus.

Ruhen des Leistungsanspruches

Besteht zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung einer Abfindung ein ursächlicher Zusammenhang und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tag, an dem die Kündigung fristgemäß ausgesprochen wäre.

Dabei ist es unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einverständnis aufgelöst worden ist oder nicht.

Wichtig:

- Solange die Leistung ruht, bezahlt die Agentur für Arbeit keine Beiträge an andere Sozialversicherungsträger.
- Die Anspruchsdauer für den Bezug von Arbeitslosengeld wird durch den Ruhenszeitraum nicht gemindert.

Ordentliche Kündigungsfristen im Sinne des SGB III

1. Einhaltung der Kündigungsfrist, gemäß des maßgeblichen Tarifvertrages, einer gesetzlichen Regelung oder aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder
2. bei Arbeitnehmer/-innen, für die eine fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber zeitweise ausgeschlossen ist (z.B. bei Betriebsrät/-innen, Schwangeren und Schwerbehinderten), die gleichen Fristen wie in Punkt 1 aufgeführt oder
3. bei unkündbaren Arbeitnehmer/-innen wird eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten angenommen oder
4. bei unkündbaren Arbeitnehmer/-innen, die aber gleichwohl aufgrund eines Sozialplanes oder Rationalisierungsschutzabkommens gegen Zahlung einer Abfindung entlassen werden, geht die Agentur für Arbeit von einer fiktiven Kündigungsfrist von 12 Monaten aus.

Sind also diese Fristen bei der Kündigung eingehalten worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht.

Verkürzter Ruhenszeitraum

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens bis zu dem Tag

- an dem das Arbeitsverhältnis fristgemäß geendet hätte oder
- an dem das von vornherein befristete Arbeitsverhältnis sowieso geendet hätte oder
- an dem die Abfindung als verbraucht gilt oder
- an dem der Arbeitgeber aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können,
- jedoch längstens für ein Jahr.

Wann gilt die Abfindung als verbraucht?

Die Abfindung wird nicht in voller Höhe, sondern nur zu einem bestimmten Prozentsatz angerechnet. Dieser richtet sich nach dem Lebensalter und nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der gekündigten Arbeitnehmer/-innen und kann der Tabelle auf der folgenden Seite entnommen werden.



**Lebensalter zum Zeitpunkt der Beendigung des
Arbeitsverhältnisses in Jahren**

Betriebs- zugehörigkeit in Jahren	unter 40	ab 40	ab 45	ab 50	ab 55	ab 60
weniger als 5	60 %	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %
5 und mehr	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %	30 %
10 und mehr	50 %	45 %	40 %	35 %	30 %	25 %
15 und mehr	45 %	40 %	35 %	30 %	25 %	25 %
20 und mehr	40 %	35 %	30 %	25 %	25 %	25 %
25 und mehr	35 %	30 %	25 %	25 %	25 %	25 %
30 und mehr	-	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
35 und mehr	-	-	25 %	25 %	25 %	25 %

Berechnungsschema:

1. Abfindung : 100 x maßgeblicher Prozentsatz (siehe Tabelle)
= € (Höhe der anrechenbaren Abfindung)
2. Letztes Brutto-Monatseinkommen : 30 = € (Brutto-Tagesverdienst)
3. € (anrechenbare Abfindung) : € (Brutto-Tagesverdienst)
= Tage (Arbeitslosengeld-Anspruch ruht)

Beispiel 1:

Ein 33jähriger Arbeitnehmer schließt mit dem Arbeitgeber am 18.3.2012 aufgrund wichtiger gesundheitlicher Gründe einen Aufhebungsvertrag zum 31.3.2012. Die ordentliche Kündigungsfrist (6 Wochen zum Quartalsende) wird nicht eingehalten. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 4.800 €. Der Monatsbruttoverdienst im letzten Jahr betrug 2.400 € (täglich 80 €). Der Arbeitnehmer war 3 Jahre in der Firma beschäftigt.

Der Anspruch ruht vom 1.4.2012 bis längstens 30.6.2010 (dem Beendigungstermin bei ordentlicher Kündigung). Nach der Tabelle sind 60% der Abfindung in Höhe von 4.800 € = 2.880 € zu berücksichtigen. Der Ruhezeitraum verkürzt sich im Beispiel daher auf 36 Tage (bis 6.05.2012), weil der Arbeitnehmer bei Weiterzahlung des Arbeitsentgelts in dieser Zeit bereits den maximal zu berücksichtigenden Teil der Abfindung in Höhe von 2.880 € verdient hätte (36 Tage x 80 € tägliches Entgelt). Ab 7.05.2012 kann Arbeitslosengeld gezahlt werden.

Beispiel 2:

Ein 55jähriger Arbeitnehmer schließt nach mehr als 15jähriger Betriebszugehörigkeit am 30.06.2012 einen Aufhebungsvertrag zum 31.08.2012 ab. Der Vertrag sieht eine Abfindung von 12 Bruttomonatsgehältern vor (12 x 2.400 € = 28.800 €). Die Kündigungsfrist hätte 6 Monate betragen.

Da die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde (bei Einhaltung der Kündigungsfrist hätte das Arbeitsverhältnis am 31.12.2012 geendet), erfolgt die Anrechnung der Abfindung wie folgt:

Nach der Tabelle werden 25% der Abfindung, d.h. 7.200 € angerechnet. Das kalendertägliche Brutto-Arbeitsentgelt beträgt 80 € (2.400 € / 30). Der Ruhezeitraum beträgt demnach 90 Tage (7.200 € / 80 €). Der Anspruch ruht also 90 Tage lang, bis zum 28.11.2012. Da dieser Zeitraum kürzer ist als die reguläre Kündigungsfrist, wird Arbeitslosengeld ab 29.11.2012 gezahlt.

Hinweis:

Im Unterschied zum 1. Beispiel würde im 2. Fall zusätzlich auch eine 12wöchige Sperrzeit verhängt, falls kein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag. Die Sperrzeit läuft daher kalendermäßig vom 01.09.2010 bis 23.11.2012. Die Sperrzeit verhindert zwar nicht die Zahlung von Arbeitslosengeld nach dem Ende des Ruhezeitraums wegen der Anrechnung der Abfindung, führt aber zu einer Minderung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld um ein Viertel!

ArbeitslosenZentrum Düsseldorf
 Eine Einrichtung der Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
 Bolkerstr. 14/16
 40213 Düsseldorf

Persönliche Beratung:
 Mo + Do von 9 - 13 Uhr
 oder nach telefonischer Vereinbarung

Tel: 0211 / 828 949 - 0
 Fax: 0211 / 828 949 - 29
 E-Mail: azd@zwd.de
 Url: www.zwd.de/azd
 Auf unserer Homepage stehen alle unsere Merkblätter zum Download bereit.