

Merkblatt A7**ARBEITSLOSENGELD U. ABFINDUNG**

Abfindungen (Entlassungsentschädigungen) wirken sich unter Umständen auf den Arbeitslosengeldbezug 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. Dabei ist es unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einverständnis aufgelöst worden ist oder nicht. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht längstens bis zu dem Tag

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

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
SGB III**

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung sind unterschiedliche Kündigungsfristen einzuhalten. Sind diese Fristen bei der Kündigung eingehalten worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht.

1. Einhaltung der Kündigungsfrist, gemäß des maßgeblichen Tarifvertrages, einer gesetzlichen Regelung oder aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages,
2. bei Arbeitnehmenden, für die eine fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zeitweise ausgeschlossen ist (z. B. bei Betriebsräten oder Betriebsrätinnen, Schwangeren und Schwerbehinderten), die gleichen Fristen wie in Punkt 1 aufgeführt,
3. bei unkündbaren Arbeitnehmenden wird eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten angenommen,
4. bei unkündbaren Arbeitnehmenden, 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.

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 Arbeitnehmenden und kann der Tabelle auf der Rückseite entnommen werden.

Höhe der Abfindung

Die Höhe der Abfindung hängt aber von vielen Faktoren ab, z. B. von der Länge der Betriebszugehörigkeit und wird in der Regel mit folgender Formel berechnet:

$$\text{Bruttomonatsgehalt} \times 0,5 \times \text{Länge der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)}$$

Betriebszugehörigkeit

Als Betriebszugehörigkeit wird die Zeit bezeichnet, die arbeitnehmende Person ununterbrochen bei einem bestimmten Arbeitgebenden tätig war.

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses					
	< 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%

Beispiel

Ein 55-jähriger Arbeitnehmer schließt nach mehr als 15-jähriger Betriebszugehörigkeit am 30.06.2024 einen Aufhebungsvertrag zum 31.08.2024 ab. Der Vertrag sieht eine Abfindung von 12 Bruttogehältern vor (28.800 €). Die Kündigungsfrist hätte 6 Monate betragen. Da die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde (bei Einhaltung der Kündigungsfrist hätte das Arbeitsverhältnis am 31.12.2024 geendet), erfolgt die Anrechnung der Abfindung wie folgt:

Es werden 25% der Abfindung, d.h. 7.200 € angerechnet. Das kalendertägliche Brutto-Arbeitsentgelt beträgt 80 € (2.400 € / 30 Tage). Der Ruhenszeitraum beträgt demnach 90 Tage (7.200 € / 80 €). Der Anspruch ruht also 90 Tage lang, bis zum 28.11.2024. Da dieser Zeitraum kürzer ist als die reguläre Kündigungsfrist, wird Arbeitslosengeld ab 29.11.2024 gezahlt.

Wichtig! Im Beispiel wird zusätzlich auch eine 12-wöchige Sperrzeit verhängt, falls kein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag. Die Sperrzeit verhindert zwar nicht die Zahlung von Arbeitslosengeld nach dem Ende des Ruhenszeitraums wegen der Anrechnung der Abfindung, führt aber zu einer Minderung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld um ein Viertel!

