

Sozialversicherungsrecht und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

vbw

Info Recht
Stand: Februar 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Sozialversicherungsrecht bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Personalverantwortliche werden bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht nur mit arbeits-, sondern auch mit wichtigen sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen konfrontiert.

Insbesondere die Verhandlung von Aufhebungsverträgen erfordert fundierte Kenntnisse der daraus resultierenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen. Von grundlegender Bedeutung ist dabei die Frage, unter welchen Voraussetzungen Entlassungsentschädigungen zu einer Minderung oder zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs führen. Rechtsprechung und Verwaltung haben hierzu einen umfangreichen Kriterienkatalog entwickelt.

Neben den Aspekten des Arbeitslosengeldbezugs erläutern wir in unserer Info Recht Broschüre die Sozialversicherungspflicht während einer Freistellung und die Voraussetzungen für den Bezug von Alters- und Erwerbsminderungsrenten.

Bertram Brossardt
03. Februar 2025

Inhalt

1	Arbeitslosenversicherung	1
1.1	Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeldbezug	1
1.1.1	Begriff der Arbeitslosigkeit	1
1.1.2	Meldung bei der Agentur für Arbeit	4
1.1.3	Erfüllung der Anwartschaftszeit	6
1.1.4	Arbeitslosengeld und Minderung der Leistungsfähigkeit	6
1.2	Dauer, Höhe und Erlöschen des Anspruchs	7
1.2.1	Anspruchsdauer	7
1.2.2	Anspruchshöhe	9
1.2.3	Erlöschen des Anspruchs	10
1.3	Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs	10
1.3.1	Ruhen bei anderen Sozialleistungen	11
1.3.2	Ruhen bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung	11
1.3.3	Ruhen bei Entlassungsentschädigung	11
1.3.4	Ruhen bei Sperrzeit	14
1.3.5	Ruhen bei Arbeitskämpfen	20
1.4	Erteilung der Arbeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber	21
2	Sozialversicherungspflicht bei Freistellung	22
3	Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung	24
3.1	Regelaltersrente, §§ 35, 235 SGB VI	24
3.2	Altersrente für langjährig Versicherte, §§ 36, 236 SGB VI	24
3.3	Altersrente für schwerbehinderte Menschen, §§ 37, 236a SGB VI	24
3.4	Altersrente für besonders langjährig Versicherte, §§ 38, 236b SGB VI	25
3.4.1	Vorübergehende Geltung	25
3.4.2	Anrechnung auf die Wartezeit	26
3.5	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit	27
3.6	Altersrente für Frauen	27
3.7	Renten wegen Erwerbsminderung	28
3.7.1	Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit	28
3.7.2	Renten wegen Erwerbsminderung	29

1 Arbeitslosenversicherung

Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Bezug von Arbeitslosengeld

1.1 Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeldbezug

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung. Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr (mittlerweile schrittweise von dem 65. auf das 67. angehoben), vollendet haben, haben vom Beginn des folgenden Monats an keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Anspruchsvoraussetzungen sind:

- Arbeitslosigkeit (§ 138 Sozialgesetzbuch III [SGB III])
- Arbeitsmeldung bei der Agentur für Arbeit (§ 141 SGB III)
- Erfüllung der Anwartschaftszeit (§§ 142, 143 SGB III)

1.1.1 Begriff der Arbeitslosigkeit

Arbeitslos ist, wer

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
- sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

1.1.1.1 Beschäftigungslosigkeit

Beschäftigungslos ist, wer nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

Begriffliche Unterscheidung Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis

Der sozialversicherungsrechtlich relevante Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist inhaltlich von demjenigen des Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Maßgeblich ist allein die tatsächliche Nichtbeschäftigung. Beschäftigungslosigkeit i. S. v. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III kann also bereits mit einer unwiderruflichen Freistellung durch den Arbeitgeber vorliegen, auch wenn das Arbeitsverhältnis noch fortbesteht. Bei Vorliegen der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich bereits ab dem ersten Tag der Freistellung arbeitsuchend zu melden und somit die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch zu nehmen.

Beschäftigungslos ist gemäß § 138 Abs. 3 SGB III auch derjenige, der weniger als 15 Stunden (in Ausübung einer Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger) wöchentlich arbeitet. Gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben hierbei unberücksichtigt.

Als gelegentliche Abweichungen gelten nur solche Überschreitungen der 15-Wochenstunden-Grenze, die nicht regelmäßig auftreten und nicht vorhersehbar sind. Als gelegentliche Abweichungen kommen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen in Betracht. Bei schwankenden Arbeitszeiten ist die durchschnittliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Da der Gesetzgeber lediglich auf die Wochenstundenzahl und im Gegensatz zu § 8 SGB IV (geringfügige Beschäftigung) nicht auf die Höhe des im Rahmen der Beschäftigung erzielten Einkommens abstellt, liegt Arbeitslosigkeit i. S. d. SGB III auch dann vor, wenn der Arbeitslose im Rahmen einer wöchentlichen Tätigkeit von nicht mehr als 15 Stunden die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV im Hinblick auf den Verdienst überschreitet (520-Euro-Grenze).

Der Arbeitslose muss in diesem Fall einerseits Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auf Grund der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung abführen, bezieht aber andererseits auch Arbeitslosengeld (allerdings unter teilweiser Anrechnung des Nebenverdienstes gemäß § 155 Abs. 1 SGB III).

1.1.1.2 Eigenbemühungen zur Beendigung der Beschäftigungslosigkeit

Im Rahmen der Eigenbemühungen hat der Arbeitslose alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu nutzen (§ 138 Abs. 4 SGB III). Hierzu gehören insbesondere die

- Wahrnehmung der Verpflichtung aus der Eingliederungsvereinbarung,
- Mitwirkung bei der Vermittlung durch Dritte und
- Inanspruchnahme der Selbstinformationseinrichtungen der Agentur für Arbeit.

Zur Nutzung „aller Möglichkeiten“ gehört auch die Nutzung des Stelleninformationsservices der Agenturen für Arbeit, die Auswertung von Stellenanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften und anderen Medien sowie die gezielte Bewerbung bei Arbeitgebern. Die Agentur für Arbeit muss den Arbeitslosen darauf hinweisen, welche Eigenbemühungen von ihm im Einzelnen erwartet werden. Es soll sichergestellt werden, dass der Betroffene tatsächlich erkennt, was von ihm verlangt wird, damit er sein Verhalten danach einrichten kann.

1.1.1.3 Verfügbarkeit

Dritte Voraussetzung für den Begriff der Arbeitslosigkeit ist die Verfügbarkeit des Arbeitslosen. Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht gemäß § 138 Abs. 5 SGB III zur Verfügung, wer

Arbeitslosenversicherung

- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf,
- Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann,
- bereit ist, jede Beschäftigung im o. g. Sinne anzunehmen und auszuüben und
- bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

Sonderfälle der Verfügbarkeit sind in § 139 SGB III geregelt. Ist der Leistungsberechtigte nur bereit, Teilzeitbeschäftigungen auszuüben, ist er verfügbar, wenn sich seine Arbeitsbereitschaft auf Teilzeitbeschäftigungen erstreckt, die versicherungspflichtig sind, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassen und den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes entsprechen (§ 139 Abs. 4 SGB III).

Im Rahmen einer Freistellung schließt der noch bestehende Arbeitsvertrag die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers dann nicht aus, wenn der Arbeitgeber die Freistellung nicht einseitig wieder beenden kann.

Ist der Arbeitslose arbeitsunfähig, ist er grundsätzlich nicht verfügbar.

Zumutbare Beschäftigungen sind alle der Arbeitsfähigkeit des Arbeitslosen entsprechenden Beschäftigungen, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe dem nicht entgegenstehen (§ 140 SGB III). Aus allgemeinen Gründen ist eine Beschäftigung einem Arbeitslosen insbesondere dann nicht zumutbar, wenn sie gegen gesetzliche, tarifliche oder in Betriebsvereinbarungen niedergelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes verstößt. Im Hinblick auf die Unzumutbarkeit aus personenbedingten Gründen spielt auch die Vergütung des neuen Arbeitsplatzes eine Rolle. Der Gesetzgeber hat insoweit eine Abstufung vorgenommen, die sich an der Dauer der Arbeitslosigkeit orientiert. So ist etwa in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit eine Minderung um mehr als 20 Prozent des Entgelts nicht zumutbar (§ 140 Abs. 3 S. 2 SGB III). Aus personenbedingten Gründen ist eine Beschäftigung dem Arbeitslosen auch dann nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Dies ist beispielsweise bei Pendelzeiten von mehr als zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger der Fall (§ 140 Abs. 4 S. 2 SGB III).

Eine Beschäftigung ist nicht schon deshalb unzumutbar, weil sie befristet ist, vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder nicht zum Kreis der Beschäftigungen gehört, für die der Arbeitnehmer ausgebildet ist oder die er bisher ausgeübt hat (§ 140 Abs. 5 SGB III).

1.1.1.4 Arbeitslosengeldbezug ab 58 Jahren unter erleichterten Voraussetzungen

Gemäß § 428 SGB III hatten Anspruch auf Arbeitslosengeld bislang auch Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet hatten und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld allein deshalb nicht erfüllten, weil sie nicht arbeitsbereit waren und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollten, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Anspruch vor dem 01. Januar 2008 entstanden ist und der Arbeitslose vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat.

Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung älteren Arbeitnehmern, deren Wiedereingliederung in das Arbeitsleben oftmals nicht mehr in Betracht kommt, die Möglichkeit eröffnen, Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen zu erhalten.

1.1.2 Meldung bei der Agentur für Arbeit

Der Arbeitslose hat sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos zu melden (§ 141 Abs. 1 SGB III). Örtlich zuständig ist die Agentur, in deren Bezirk der Arbeitnehmer bei Eintritt der Arbeitslosigkeit seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat (§ 327 Abs. 1 SGB III).

Die Wirkung der Arbeitslosmeldung entfällt bei einer mehr als sechswöchigen Unterbrechung der Arbeitslosigkeit (§ 141 Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Dies ist der Fall, wenn eine der genannten Voraussetzungen des § 138 SGB III nicht mehr vorliegt, der Anspruch auf Arbeitslosengeld deshalb wegfällt und dieser Zustand mindestens sechs Wochen andauert.

Die Wirkung der Arbeitslosmeldung erlischt ferner sofort mit der Aufnahme der Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, wenn der Arbeitslose diese der Agentur für Arbeit nicht unverzüglich mitgeteilt hat (§ 141 Abs. 2 Nr. 2 SGB III).

Von der Arbeitslosmeldung zu unterscheiden ist der Antrag auf Bewilligung von Arbeitslosengeld (§ 323 Abs. 1 SGB III). Dieser gilt allerdings mit der persönlichen Arbeitslosmeldung als gestellt, wenn der Arbeitslose keine andere Erklärung abgibt. Der Antrag auf Bewilligung von Arbeitslosengeld ist im Gegensatz zur Arbeitslosmeldung keine Anspruchsvoraussetzung, sondern eine auf die Gewährung von Arbeitslosengeld gerichtete Willenserklärung.

Bestimmungsrecht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer kann bis zur Entscheidung der Agentur für Arbeit bestimmen, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt entsteht (§ 137 Abs. 2 SGB III). Er hat daher die Möglichkeit, die Entstehung des Anspruchs zur Vermeidung von Nachteilen zu beeinflussen.

Die Ausübung dieses Bestimmungsrechts kann insbesondere relevant werden, wenn der Eintritt von Sperrzeiten zu befürchten ist (vgl. § 148 Abs. 2 S. 2 SGB III) oder wenn auf Grund eines bevorstehenden Geburtstages die Erreichung eines höheren Lebensalters zum Erwerb eines längeren Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen würde (vgl. § 147 Abs. 2 SGB III).

Die Arbeitslosmeldung ist materiell-rechtliche Voraussetzung für den Arbeitslosengeldbezug und nicht identisch mit der Arbeitssuchendmeldung nach § 38 SGB III. Die beiden Meldungen können aber miteinander verbunden werden.

Personen, deren Arbeits- oder außerbetriebliches Ausbildungsverhältnis endet, sind hier-nach verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird.

§ 38 Abs. 1 S. 3 SGB III sieht vor, dass auch eine fernmündliche Meldung ausreichend ist, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung mit der Agentur nachge-holt wird. Möglich ist auch die schriftliche Anzeige (per E-Mail oder Fax). Dies stellt insbe-sondere für Grenzgänger und entsandte Arbeitnehmer eine Erleichterung dar.

Die persönliche Arbeitssuchendmeldung nach § 38 SGB III kann im Gegensatz zur persönli-chen Arbeitslosmeldung nach § 141 Abs. 1 SGB III bei jeder Agentur für Arbeit erfolgen.

Meldet sich der Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig arbeitsuchend, führt dies zu ei-ner Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitssuchendmeldung (§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 SGB III). Dies gilt auch dann, wenn zwar eine fristgerechte telefonische Meldung vorliegt, der mit der Agentur für Arbeit vereinbarte Termin für das persönliche Beratungsgespräch jedoch ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen wurde.

Die Dauer der Sperrzeit beträgt gemäß § 159 Abs. 6 SGB III eine Woche.

Der Eintritt der Sperrzeit hat für den Arbeitnehmer zwei Konsequenzen: Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Dauer der Sperrzeit, die grundsätzlich mit dem Tag nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis beginnt (§ 159 Abs. 2 SGB III). Zusätzlich mindert sich die Anspruchsdauer um die Anzahl von Tagen der Sperrzeit (§ 148 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Der Arbeitgeber soll gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Die unterlassene Information des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber löst allerdings keine Schadensersatzansprüche aus.

1.1.3 Erfüllung der Anwartschaftszeit

Dritte Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist, dass die Anwartschaftszeit (§ 142 SGB III) erfüllt wurde. Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist (§ 143) mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Die Rahmenfrist beträgt 30 Monate und beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Für überwiegend kurz befristet Beschäftigte wurde Ende 2022 der erleichterte Zugang zum Arbeitslosengeld festgeschrieben. Damit wurde § 142 Abs. 2 SGB III, die bisher bis zum Ende des Jahres 2022 befristete Sonderregelung, entfristet. Nach dieser Regelung kann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen geltend gemacht werden. Für den Personenkreis der kurzfristig Beschäftigten reichen bereits Versicherungspflichtzeiten von sechs Monaten innerhalb der letzten 30 Monate vor der Arbeitslosigkeit aus.

Zeiten, die vor dem Tag liegen, an dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Eintritts einer Sperrzeit erloschen ist, dienen nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit.

Als anwartschaftszeitrelevante Versicherungspflichtverhältnisse sind gemäß §§ 24 ff. SGB III insbesondere Zeiten einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung anzusehen.

1.1.4 Arbeitslosengeld und Minderung der Leistungsfähigkeit

Nach § 145 SGB III besteht auch dann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn es zwar wegen einer mehr als sechs Monate andauernden Leistungsminderung an der Verfügbarkeit des Arbeitnehmers fehlt, andererseits aber der Rentenversicherungsträger noch keine rentenversicherungsrechtlich relevante Erwerbsminderung festgestellt hat. Insoweit wird die objektive Verfügbarkeit des Arbeitnehmers fingiert.

Durch diese Regelung soll vermieden werden, dass die Träger der Arbeitslosenversicherung und der Rentenversicherung das Leistungsvermögen des Arbeitslosen unterschiedlich beurteilen und dieser womöglich weder Leistungen der Rentenversicherung (wegen fehlender Erwerbsminderung) noch Leistungen der Arbeitslosenversicherung (wegen fehlender Verfügbarkeit) erhält.

Bei chronischen Erkrankungen und bei schwerer Alkoholabhängigkeit geht die Rechtsprechung grundsätzlich von einer Minderung der Leistungsfähigkeit aus, die länger als sechs Monate andauert.

Auf Grund der Sperrwirkung des § 145 SGB III ist die Agentur für Arbeit daran gehindert, die objektive Verfügbarkeit von Arbeitslosen wegen nicht nur vorübergehender Einschränkung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit zu verneinen, bevor der zuständige Rentenversicherungsträger über das Vorliegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit entschieden hat. Lehnt der Rentenversicherungsträger eine Rente wegen Erwerbsminderung ab, weil er der Ansicht ist, der Arbeitslose verfüge noch über ein ausreichendes Leistungsvermögen, so ist die Arbeitsverwaltung an diese Feststellung gebunden und muss von einer objektiven Verfügbarkeit des Arbeitslosen ausgehen.

Ziel der Vorschrift ist, dauernd leistungsgeminderten Arbeitslosen, die mangels Verfügbarkeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht begründen können, für die Zeit bis zur Feststellung verminderter Erwerbsfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger den Anspruch gegen die Bundesagentur für Arbeit zu sichern („Nahtlosigkeitsregelung“).

1.2 Dauer, Höhe und Erlöschen des Anspruchs

1.2.1 Anspruchsdauer

1.2.1.1 Grundanspruch

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich gemäß § 147 Abs. 1 SGB III nach der Dauer des Versicherungspflichtverhältnisses innerhalb der letzten fünf Jahre („Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der Rahmenfrist“ nach § 143 Abs. 1 SGB III) und dem Lebensalter, das der Arbeitslose bei der Entstehung des Anspruchs vollendet hat.

Tabelle 1

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld seit 01. Januar 2008

nach Versicherungspflichtverhältnissen und nach Vollendung des ... mit einer Dauer von insgesamt mindes- Lebensjahres tens ... Monaten	Monate
12	6
16	8
20	10
24	12
30	15
36	18
48	24

Quelle: § 147 Abs. 2 SGB III

1.2.1.2 Minderung der Anspruchsdauer

Ob der Arbeitslose tatsächlich den aus oben stehender Tabelle ersichtlichen Arbeitslosengeldanspruch hat, hängt letztendlich davon ab, inwieweit eine Minderung der Anspruchsdauer nach § 148 SGB III eintritt. Wichtigster Tatbestand, der eine Minderung auslöst, ist neben der Erfüllung des Arbeitslosengeldanspruchs (§ 148 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) die Verhängung einer Sperrzeit. Die Anspruchsdauer mindert sich insofern gemäß § 148 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB III um die Tage einer Sperrzeit nach § 159 SGB III. Wird eine zwölfwöchige Sperrzeit nach § 159 Abs. 3 SGB III wegen Arbeitsaufgabe festgesetzt, so wird die aus § 147 SGB III folgende Anspruchsdauer um 25 Prozent gekürzt (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Diese Kürzung der Anspruchsdauer um 25 Prozent kann der Arbeitslose vermeiden, wenn er den Antrag auf Arbeitslosengeld nicht unmittelbar im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis stellt. Zu beachten ist insoweit § 137 Abs. 2 SGB III, der es dem Arbeitnehmer ermöglicht, bis zur Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu bestimmen, dass dieser nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt entstehen soll. Der Arbeitnehmer kann also beeinflussen, dass er das Arbeitslosengeld nicht sofort bezieht. Wartet er mehr als ein Jahr auf den Bezug von Arbeitslosengeld, entfällt gemäß § 148 Abs. 2 S. 2 SGB III die Viertelkürzung.

1.2.2 Anspruchshöhe

Nach § 149 SGB III beträgt das Arbeitslosengeld grundsätzlich 60 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts (Leistungsentgelt), das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat (Bemessungsentgelt).

Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden des Arbeitslosen aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltzeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigung im Bemessungsrahmen. Der Bemessungsrahmen umfasst ein Jahr und endet mit dem letzten Tag des letzten Versicherungspflichtverhältnisses vor Entstehung des Anspruchs (§ 150 Abs. 1 SGB III). Welche Beschäftigungszeiten bei der Ermittlung des Bemessungszeitraumes außer Betracht bleiben, ist in § 150 Abs. 2 SGB III geregelt. Das während einer unwiderruflichen Freistellung gezahlte und abgerechnete Arbeitsentgelt ist in die Bemessung des Arbeitslosengeldes einzubeziehen (BSG-Urteil vom 30. August 2018 – B 11 AL 15/17 R).

Bemessungsentgelt ist das durchschnittliche auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Arbeitsentgelte, auf die der Arbeitslose beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis Anspruch hatte, gelten als erzielt, wenn sie zugeflossen oder nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind (§ 151 SGB III). Im Bemessungsrahmen sind nur vollständige Entgeltabrechnungszeiträume zu berücksichtigen. Sofern die vollständig abgerechneten Entgeltzeiträume im erweiterten Bemessungsrahmen nicht die erforderlichen 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt ergeben, ist als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde zu legen (LSG Sachsen-Anhalt (2. Senat), Beschluss vom 19. November 2024 – L 2 AL 35/24).

Für Zeiten, in denen der Arbeitslose Kurzarbeitergeld bezogen hat, ist das Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen, das der Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätte. Für Zeiten einer Freistellung ist das erzielte Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen (§ 151 Abs. 3 SGB III). Leistungsentgelt ist das um pauschalierte Abzüge (Sozialversicherungspauschale, Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag; § 153 SGB III) verminderte Bemessungsentgelt.

Bei der Ermittlung des für den Arbeitslosengeldanspruch maßgeblichen Bemessungsentgelts gilt Arbeitslosengeld bereits dann als „bezogen“ nach § 151 Abs. 4 SGB III, wenn innerhalb des relevanten Zweijahreszeitraums ein entsprechendes Stammrecht bestanden hat. Auf eine tatsächliche Auszahlung des Arbeitslosengeldes in dieser Zeit kommt es nicht an (BSG-Urteil vom 07. Mai 2019, B 11 AL 18/18 R).

Provisionen sind als nachgezahltes, beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu berücksichtigen, soweit ein Anspruch hierauf im Bemessungszeitraum entstanden und einem im o.g. Sinne beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ist (BSG-Urteil vom 24. September 2024 – B 11 AL 5/23 R, BeckRS 2024, 36610. Die Provisionszahlungen dürfen jedoch nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden sein.

Neue Bemessungsgrundlage für Grenzgänger

Mit der neuen Bemessungsregelung in § 153 Abs. 4 SGB III wird gesetzlich klargestellt, dass für Grenzgängerinnen und Grenzgänger in den Fällen, in denen das Besteuerungsrecht für die Entgeltersatzleistungen Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld im Rahmen eines Doppelbesteuerungsabkommens dem Wohnsitzstaat zugebilligt wurde und dieser Staat das Besteuerungsrecht ausübt, das Kurzarbeitergeld bzw. Arbeitslosengeld ohne Abzug einer fiktiven deutschen Lohnsteuer zu berechnen ist.

1.2.3 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt gemäß § 161 SGB III

- mit dem Entstehen eines neuen Anspruchs,
- wenn der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat, er über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten hat und auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten in entsprechender Höhe hingewiesen worden ist; es werden hierbei auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann nicht mehr geltend gemacht werden, wenn nach seiner Entstehung vier Jahre verstrichen sind.

1.3 Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs

Bei der Betrachtung der Konsequenzen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das Arbeitslosengeld ist eine Reihe von Tatbeständen zu berücksichtigen, die Ruhens- oder Sperrzeiten auslösen.

Das Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs bedeutet, dass der Anspruch während dieses Zeitraums nicht durchgesetzt werden kann. Der Bundesagentur steht insoweit ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Anspruch bleibt zwar bestehen, kann aber nicht geltend gemacht werden und lebt erst nach Ende oder Wegfall des Ruhenszeitraums wieder auf.

Die Sperrzeit hat zusätzlich zur Folge, dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs auch vermindert.

1.3.1 Ruhen bei anderen Sozialleistungen

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht gemäß § 156 SGB III beispielsweise während der Zeit, für die dem Arbeitslosen ein Anspruch auf Krankengeld, Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuerkannt ist.

Ist dem Arbeitslosen eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zuerkannt, kann er jedoch sein Restleistungsvermögen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mehr verwerten, hat die Agentur für Arbeit den Arbeitslosen unverzüglich aufzufordern, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zu stellen (§ 156 Abs. 1 S. 2 SGB III). Stellt der Arbeitslose den Antrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tage nach Ablauf der Frist an bis zu dem Tag, an dem der Arbeitslose den Antrag stellt.

1.3.2 Ruhen bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Zeit, für die der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat (§ 157 Abs. 1 SGB III).

Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses.

Von der Urlaubsabgeltung regulärer Urlaubsansprüche zu unterscheiden ist der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubserteilung in den Fällen, in denen der Urlaubsanspruch durch schuldhafte Verhalten des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer nicht genommen werden konnte. Derartige Schadensersatzansprüche kommen immer dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber verhindert hat, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum bis zum 31. März des Folgejahres nimmt. In diesen Fällen geht zwar nach dem Gesetzeswortlaut der Urlaubsanspruch unter, wandelt sich allerdings in einen Schadensersatzanspruch um, der in natura zu erfüllen ist, so dass dem Arbeitnehmer letztendlich doch die entgangenen Urlaubstage wieder zustehen. Diese auf einem Schadensersatzanspruch beruhenden Urlaubstage lösen keine Ruhenszeit nach § 157 SGB III aus, wenn sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden.

1.3.3 Ruhen bei Entlassungsentschädigung

Hat der Arbeitslose wegen 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 (§ 158 Abs. 1 S. 1 SGB III). Diese Frist beginnt mit Zugang der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 158 SGB III findet nur Anwendung, wenn die Voraussetzungen des Erhalts einer Entlassentschädigung vorliegen und das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden ist. Wurde das Arbeitsverhältnis dagegen fristgerecht gekündigt, tritt ein Ruhen nach § 158 SGB III nicht ein.

1.3.3.1 Fiktive Kündigungsfristen

Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so wird bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten fingiert.

Ist die ordentliche Kündigung nur für einen bestimmten Zeitraum ausgeschlossen, oder liegen die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor, so gilt die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Für die Beurteilung, ob ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung i. S. von § 143 a Absatz 1 S. 3 SGB III a. F. (§ 158 Absatz 1 S. 3 SGB III n. F.) vorliegt, kommt es auf den Zeitpunkt der Kündigung bzw. den Zeitpunkt des Abschlusses der Beendigungsvereinbarung an. Dieser Zeitpunkt ist auch für die Beurteilung maßgeblich, ob der Ausschluss zeitlich begrenzt oder unbegrenzt ist (Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 18. November 2016 – L 7 AL 126/15).

Schränkt ein Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers dahingehend ein, dass eine ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur bei Zahlung einer Abfindung möglich ist, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr (§ 158 Abs. 1 S. 4 SGB III).

Von einem Ausschluss der ordentlichen Arbeitgeberkündigung ist nur in den Fällen der generellen Unkündbarkeit auszugehen. Das bloße Fehlen eines Kündigungsgrundes zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses genügt dafür ebenso wenig wie die Notwendigkeit, vor Ausspruch einer Kündigung bestimmte Bedingungen erfüllen zu müssen, wie das Durchlaufen eines Verfahrens zur Arbeitsplatzsicherung (BSG-Urteil vom 21. Juni 2018, B 11 AL 13/17 R). Ein Fall des § 158 Abs. 3 Satz 4 SGB III ist nur gegeben, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers als einseitiges Gestaltungsrecht (tarif-)vertraglich an die Zahlung einer Abfindung gebunden wird. Dagegen reicht es nicht aus, wenn den Arbeitsvertragsparteien der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Abfindungszahlung ermöglicht wird (BSG-Urteil vom 30. August 2018, B 11 AL 16/17 R).

Hinweis

Die genannten Kündigungsfristen sind nur für den Anspruch auf Arbeitslosengeld von Bedeutung. Arbeitsrechtlich, d. h. für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst, sind diese fiktiven Fristen irrelevant.

1.3.3.2 Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung

Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist löst nur dann eine Ruhenszeit aus, wenn der Arbeitnehmer eine der genannten Leistungen erhält.

Entlassungsschädigungen sind nur solche Leistungen, die der Arbeitnehmer unabhängig von der Fälligkeit oder Zahlung in Teilbeträgen aus Mitteln des Arbeitgebers wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhalten oder zu beanspruchen hat.

Unerheblich ist, ob der Anspruch bereits während des Arbeitsverhältnisses oder erst in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess begründet wurde. Auch eine nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gezahlte Abfindung fällt in den Anwendungsbereich des § 158 SGB III, wenn die ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

Nach der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit sind keine Entlassungsschädigungen beispielsweise rückständiger Arbeitslohn, Urlaubsabgeltungsansprüche, Treueprämien oder Jubiläumsgelder.

1.3.3.3 Dauer des Ruhenszeitraums

Der Gesetzgeber hat in § 158 SGB III insgesamt fünf Methoden zur Berechnung des Ruhenszeitraums angegeben. Anwendbar ist jeweils die für den Arbeitnehmer günstigste Berechnungsmethode.

Der Ruhenszeitraum endet entweder

- nach Ablauf eines Jahres,
- nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist,
- nach Ablauf einer vereinbarten Befristung,
- sofort, wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund hätte kündigen können,
- nach Ablauf des Zeitraums, den der Arbeitnehmer benötigt, um einen bestimmten in § 158 Abs. 2 S. 3 SGB III festgelegten Prozentsatz seiner Abfindung zu verdienen. Es findet hier keine Verrechnung der Abfindung mit dem Arbeitslosengeld statt, sondern es erfolgt lediglich eine hypothetische Berechnung der Zeit, die der Mitarbeiter benötigt, um einen bestimmten Teil der Abfindung zu verdienen. Der Gesetzgeber unterstellt, dass bei der Verkürzung der Kündigungsfrist Teile des regulären Arbeitsentgelts in der Abfindung enthalten sind.

Folgende Prozentsätze der Abfindung sind zur Berechnung der Ruhenszeit nach § 158 Abs. 2 S. 3 SGB III zu berücksichtigen:

Tabelle 2

Prozentsätze der Abfindung zur Berechnung der Ruhenszeit

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lebensalter					
	unter 40	ab 40	ab 45	ab 50	ab 55	ab 60
unter 5 Jahre	60	55	50	45	40	35
5 - 9 Jahre	55	50	45	40	35	30
10 - 14 Jahre	50	45	40	35	30	25
15 - 19 Jahre	45	40	35	30	25	25
20 - 24 Jahre	40	35	30	25	25	25
25 - 29 Jahre	35	30	25	25	25	25
30 - 34 Jahre		25	25	25	25	25
35 und mehr Jahre			25	25	25	25

Quelle: bayme vbm

Der Ruhenszeitraum beginnt grundsätzlich mit dem Tag, der auf das Ende des vorzeitig beendeten Anstellungsverhältnisses folgt. Hat der Arbeitslose allerdings auch eine Urlaubsabgeltung von seinem alten Arbeitgeber erhalten, schließt sich der Ruhenszeitraum aus § 158 SGB III an den Ruhenszeitraum aus § 157 SGB III (Ruhenszeitraum bei Urlaubsabgeltung) an. Es findet insoweit eine Addition beider Ruhenszeiträume statt.

1.3.4 Ruhenszeitraum bei Sperrzeit

Hat der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 159 SGB III für die Dauer einer Sperrzeit. Bei einer Sperrzeit mindert sich nach § 148 Abs. 1 Nr. 3 oder 4 SGB III die Dauer des Anspruchs auf das Arbeitslosengeld mindestens um die Dauer der Sperrzeit.

Im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist insbesondere § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III von Bedeutung, wonach ein versicherungswidriges Verhalten dann vorliegt, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Mit Wirkung zum 01. August 2019 sind die neuen Tatbestände Nr. 6 und Nr. 7 eingefügt worden, diese sehen eine Sperrzeit vor bei Ablehnung eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung und bei Abbruch derselben.

1.3.4.1 Sperrzeitrelevante Beendigungstatbestände

Zu den sperrzeitrelevanten Beendigungstatbeständen gehören:

- Verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigungen
Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers ordentlich oder außerordentlich, so löst dies eine Sperrzeit aus.
- Betriebs- und personenbedingte Arbeitgeberkündigungen lösen dagegen an sich schon auf Grund des Gesetzeswortlautes keine Sperrzeit aus. Im Einzelfall kann allerdings dann eine Sperrzeit eintreten, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig war.
Nach den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit ist dies dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass die Kündigung gegen arbeitsvertragliche, gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen verstößt. Ob sie dagegen sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ist, ist für den Arbeitnehmer nicht offensichtlich. Offensichtlich rechtswidrig ist eine Kündigung insbesondere dann, wenn die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist oder der Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz genießt und die Kündigung deshalb nichtig ist, z. B. nach § 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG) (Kündigung während der Schwangerschaft oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung), § 18 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) (Kündigung bei Elternzeit ohne Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde), § 85 SGB IX (Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne die Zustimmung des Integrationsamtes), § 15 KSchG (Kündigung des Mitglieds eines Betriebsrates, einer Jugendvertretung etc.). Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich auch nicht verpflichtet, Kündigungsschutzklage zu erheben. Lediglich in den Fällen der beschriebenen offensichtlichen Rechtswidrigkeit verlangt die Bundesagentur, dass der Arbeitnehmer gegen die Kündigung gerichtlich vorgeht.

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Das BSG ist dieser Praxis der Agenturen für Arbeit entgegengetreten (BSG v. 24. April 2002 – B 11 AL 89/01 R). Der in § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III verwendete Begriff der „Lösung“ des Beschäftigungsverhältnisses erfordere ein aktives Verhalten des Arbeitnehmers.

Dies gelte selbst dann, wenn sich die Kündigung als offensichtlich rechtswidrig erweise, denn der Arbeitnehmer könne im Allgemeinen gerade nicht beurteilen, ob eine Kündigung rechtmäßig oder rechtswidrig sei. In der Praxis wird es daher einer Abwägung bedürfen, ob man in den genannten Fallkonstellationen einen möglicherweise langjährigen Rechtsstreit in Kauf nehmen möchte.

- Initiierte Kündigung (Bsp.: Arbeitnehmer bittet Arbeitgeber, ihm zu kündigen)
Haben sich die Arbeitsvertragsparteien im Vorfeld einer arbeitgeberseitigen Kündigung bereits über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Modalitäten geeinigt, löst die im Anschluss hieran ausgesprochene Kündigung eine Sperrzeit aus, sofern kein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt.
- Aufhebungsvertrag
Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist nur dann nicht sperrzeitrelevant, wenn der Arbeitslose der Agentur für Arbeit nachweisen kann, dass ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag.
- Abwicklungsvertrag
Mit den Fällen der initiierten Kündigung und dem Aufhebungsvertrag gleichzustellen sind die Fälle, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits vor Ausspruch der Kündigung abgesprochen haben, unmittelbar im Anschluss an eine Kündigung einen so genannten Abwicklungsvertrag abzuschließen. Dieser unterscheidet sich vom Aufhebungsvertrag dadurch, dass er eine vorherige Kündigung voraussetzt, während der Aufhebungsvertrag selbst das Arbeitsverhältnis beendet. Ebenso wie die Bundesagentur für Arbeit ist auch das Bundessozialgericht der Auffassung, dass ein Arbeitnehmer auch dann ein Beschäftigungsverhältnis gemäß § 159 SGB III löst, wenn er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Vereinbarung über die Kündigung schließt. Der Zweck der Sperrzeitregelung besteht darin, Arbeitnehmer davon abzuhalten, sich an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aktiv zu beteiligen. Auch der Abschluss eines Abwicklungsvertrages während des Laufs der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage wird als eine derartige aktive Beteiligung angesehen.

Keine sperrzeitauslösenden Tatbestände liegen dagegen in folgenden Fällen vor:

- Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG
Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer im Fall einer betriebsbedingten Kündigung bereits im Kündigungsschreiben eine Abfindung in Höhe von 0,5 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr anzubieten, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Die Bundesagentur für Arbeit akzeptiert den Willen des Gesetzgebers, Kündigungsschutzverfahren durch § 1a KSchG zu vermeiden und sieht in dieser Regelung keinen sperrzeitauslösenden Tatbestand. Sperrzeitrelevant kann allerdings eine Abweichung der genannten Abfindungshöhe nach oben sein (vgl. hierzu auch die Ausführungen zum Aufhebungsvertrag).

– Arbeitsgerichtlicher Vergleich

Während eine nachträgliche Einigung dann eine Sperrzeit auslöst, wenn sie entweder im Vorfeld mit dem Arbeitgeber abgesprochen war oder wenn sie im Anschluss an eine Kündigung (Abwicklungsvertrag) innerhalb von drei Wochen vereinbart wird, beurteilt die Bundesagentur für Arbeit einen arbeitsgerichtlichen Vergleich anders. Haben sich die Arbeitsvertragsparteien erst im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses über den Beendigungstermin und die Modalitäten geeinigt, so vermeidet dieser Vergleich grundsätzlich eine Sperrzeit. Die Bundesagentur geht in derartigen Fällen davon aus, dass der Arbeitslose nach aller Erfahrung hier nicht mehr die Möglichkeit hat, eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses durchzusetzen. Eine andere Bewertung ist allerdings dann geboten, wenn sich ergibt, dass der Weg über eine rechtswidrige Arbeitgeberkündigung mit anschließender Klage vor dem Arbeitsgericht einvernehmlich mit dem Ziel beschritten worden ist, durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich den Eintritt einer Sperrzeit zu verhindern.

– Widerspruch nach § 613a BGB

Macht der Arbeitnehmer im Falle des Betriebsübergangs von dem ihm nach § 613a Abs. 6 BGB zustehenden Widerspruchsrecht Gebrauch und kündigt der Arbeitgeber daraufhin betriebsbedingt, liegt kein sperrzeitrelevantes Verhalten des Arbeitnehmers vor. Die Kündigung beruht hier nicht auf einem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers, sondern auf der Geltendmachung des vom Gesetz eingeräumten Widerspruchrechts.

– Auflösungsantrag nach §§ 9, 10 KSchG

Gemäß §§ 9, 10 KSchG haben die Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses das Arbeitsverhältnis auch durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes aufzulösen. Wird der Auflösungsantrag vom Arbeitgeber gestellt, tritt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Sperrzeit ein. Da Voraussetzung des Auflösungsantrags zunächst ist, dass kein Kündigungsgrund vorliegt, steht fest, dass der Arbeitnehmer die Beendigung gerade nicht verschuldet hat. Auch ein erfolgreicher Auflösungsantrag des Arbeitnehmers löst keine Sperrzeit aus, da dieser nur dann erfolgreich ist, wenn dem Arbeitnehmer die weitere Mitarbeit beim Arbeitgeber unzumutbar ist. In diesem Fall fehlt es ebenfalls an einem Verschulden des Arbeitnehmers. Lediglich bei einem beiderseitig einvernehmlichen Auflösungsantrag muss der Arbeitslose der Agentur gegenüber darlegen, aus welchen Gründen ihm eine weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber unzumutbar war.

1.3.4.2 Wichtiger Grund

Eine Sperrzeit tritt trotz Vorliegens eines sperrzeitrelevanten Tatbestandes dann nicht ein, wenn der Arbeitnehmer für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte. Wichtig sind alle objektiven Gründe, die es für den Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Gesamtheit der Beitragszahler unzumutbar erscheinen lassen, einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden.

Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Amts wegen von der Agentur für Arbeit zu prüfen. Ist dies nicht möglich, weil die Gründe in der Sphäre oder im Verantwortungsreich des Arbeitslosen liegen (z. B. wenn der Nachweis durch Verschulden des Arbeitslosen nicht mehr erbracht werden kann), trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht. Das ist dann der Fall, wenn sich der Sachverhalt nicht mehr aufklären lässt und der Arbeitslose die Verantwortung hierfür trägt. Dies gilt nach den Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (01/24) vor allem für eine deutlich verspätete Angabe wichtiger Gründe.

1.3.4.2.1 Wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder für eine Entkündigung

Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis einseitig oder einvernehmlich beendet, weil ihm andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung droht, liegt allein darin kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich gehalten, eine Kündigung des Arbeitgebers abzuwarten.

Nur unter besonderen Umständen, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, darf der Arbeitslose einer arbeitgeberseitigen Kündigung zuvorkommen. Nach der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (01/24) gilt: Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages liegt insbesondere dann vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche oder personenbezogene (nicht aber verhaltensbedingte) Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre (Kündigungsfrist eingehalten!); bei einer einvernehmlichen Freistellung ist für die Beurteilung des wichtigen Grundes das fristgemäße Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt worden ist,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde,
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war und
- eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Keine Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung

Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihren Fachlichen Weisungen (01/2024) darauf hin, dass insoweit § 1a KSchG entsprechend gelte. Der Gedanke des § 1a KSchG, der für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine einfache Klärung der Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhalte, werde auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer übertragen. Im Übrigen komme es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig sei.

In den sonstigen Fallkonstellationen spielt die Frage der Rechtmäßigkeit eine entscheidende Rolle. Nach Ansicht der Bundesagentur ist dabei nicht nur darauf abzustellen, ob die individuell maßgebende Kündigungsfrist eingehalten oder ein etwaiger Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitgeber beachtet worden ist, sondern – in bestimmten Grenzen – auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

Das BSG hat ebenfalls angekündigt, unter Heranziehung der Grundsätze des § 1a KSchG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehene nicht überschreitet.

1.3.4.2.2 Sonstige Beispiele für das Vorliegen eines wichtigen Grundes

- Die vom Arbeitgeber erwartete oder verlangte Arbeit würde gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag) oder die guten Sitten verstößen.
- Psychischer Druck oder Mobbing ist am Arbeitsplatz konkret festgestellt worden.
- Die Arbeit kann dem Arbeitslosen nach seinem körperlichen oder geistigen Leistungsvermögen nicht zugemutet werden.
- Für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses durch Altersteilzeitvertrag hat der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund i. S. d. § 159 SGB III, wenn er bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigte, nahtlos von der Freistellungsphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug zu wechseln und eine entsprechende Annahme bei prognostischer Beobachtung, objektiv gerechtfertigt war (BSG-Urteil vom 12. September 2019, B 11 AL 19/18 R).

Wechsel von einem unbefristeten in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und den Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (01/24) liegt auch bei einem Wechsel von einem unbefristeten in ein für mindestens zwei Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis und zeitnah (nicht abwendbare maximal einen Monat andauernde Unterbrechung), in die befristete Beschäftigung gewechselt ein wichtiger Grund für die Lösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses vor, wenn

- der Arbeitnehmer darlegen kann, dass er die befristete Tätigkeit in einem Berufsfeld ausübt, in dem er zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangen kann (höhe der Bezahlung unbeachtlich) oder
- die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht oder
- in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hier von ist bei einer Steigerung von mindestens zehn Prozent auszugehen, oder

-
- die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird.

1.3.4.3 Beginn der Sperrzeit

Die Sperrzeit beginnt gemäß § 159 Abs. 2 SGB III mit dem Tag nach dem die Sperrzeit begründenden Ereignis oder, wenn dieser Tag in eine bereits verhängte Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit.

Bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung begründet der Eintritt der Beschäftigungslosigkeit den Beginn (BSG-Urteil vom 13. März 2018, B 11 AL 12/17).

Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Bei einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist das die Sperrzeit begründende Ereignis grundsätzlich das rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses – unabhängig davon, ob und wann der Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt wird oder ob Leistungen bezogen werden. Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses muss nicht notwendigerweise mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses identisch sein. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Freistellung unter Anrechnung auf den Jahresurlaub erfolgt. Denn der Arbeitgeber hat durch diese Freistellung auf die Wahrnehmung seiner Verfügungsmöglichkeit verzichtet. Daher kann die Sperrzeit bereits abgelaufen sein, wenn das Arbeitsverhältnis endet. Allerdings mindert sich auch in diesem Fall die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 148 SGB III. Zu beachten ist allerdings, dass auch in Zeiten der einvernehmlichen, unwiderruflichen Freistellung von einem Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen ist. Es empfiehlt sich daher, den Arbeitnehmer in jedem Fall darauf hinzuweisen, dass er sich vorab bei der Agentur für Arbeit hinsichtlich eines möglichen Eintritts von Ruhens- und Sperrzeiten verbindlich beraten lässt.

Mehrere Sperrzeiten, die durch dasselbe Ereignis begründet werden, gehen in der Reihenfolge des § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 9 SGB III einander nach.

1.3.5 Ruhen bei Arbeitskämpfen

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht ferner in Fällen, in denen der Arbeitnehmer durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden ist (§ 160 Abs. 2 SGB III). Erweiternd ordnet § 160 Abs. 3 SGB III das Ruhen des Anspruchs für bestimmte Fälle an, in denen der Arbeitsausfall nur die mittelbare Folge eines in einem anderen Tarifgebiet geführten Arbeitskampfes ist.

Hiernach erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer kein Arbeitslosengeld, die zwar nicht selbst streiken, deren Betrieb aber zum räumlichen oder fachlichen Geltungsbereich eines umkämpften Tarifvertrages gehört. Hintergrund der Vorschrift ist die allgemeine Neutralitätspflicht des Staates bei Arbeitskämpfen.

1.4 Erteilung der Arbeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist gemäß § 312 SGB III bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeitnehmer – unter Verwendung eines von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucks – eine Arbeitsbescheinigung auszustellen.

Das Gesetz sieht keine Bindung der Bundesagentur für Arbeit an den Inhalt der ausgestellten Bescheinigung vor. Diese ist somit als einfaches Beweismittel (§ 21 Abs. 1 SGB X) anzusehen.

Weitere Bescheinigungspflichten sieht das Gesetz für Arbeitgeber in § 313 SGB III (Nebeneinkommensbescheinigung) und in § 314 SGB III (Insolvenzgeldbescheinigung) für den Insolvenzverwalter vor.

2 Sozialversicherungspflicht bei Freistellung

Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Sozialversicherungsträger

Wird der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber (z. B. durch einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag) bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts unwiderruflich freigestellt, bleibt die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung bestehen und es sind entsprechend weiterhin Pflichtbeiträge zu entrichten. Unerheblich ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich keine Arbeitsleistung mehr erbringt.

Es widerspräche dem Schutzzweck des Sozialversicherungsrechts, eine Beitrags- und Versicherungspflicht während Zeiten der Freistellung von der Arbeit bei fortbestehender Entgeltzahlungspflicht zu verneinen. In den genannten Fällen ist das sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis nicht geringer als bei tatsächlicher Erfüllung der arbeitsrechtlichen Hauptpflichten. Ebenso finden die Verfügungsmacht des Arbeitgebers über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und dessen Eingliederung in einen ihm vorgegebenen Arbeitsablauf auch in einer derartigen Lage noch hinreichend Ausdruck und seien nicht stärker reduziert als in sonstigen Fällen der fortbestehenden Beschäftigung bei unterbrochener Arbeitsleistung.

Das durch nichtselbständige Arbeit in einem tatsächlich vollzogenen Arbeitsverhältnis begründete versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet bei einer vereinbarten Freistellung von der Arbeitsleistung damit erst zum regulären (vereinbarten) Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn bis zu diesem Zeitpunkt Entgelt gezahlt wird.

Allerdings kann bei einem Verzicht auf die Arbeitsleistung für eine außergewöhnlich lange Dauer des weiteren Erwerbslebens bzw. zum Ende des Erwerbslebens nicht mehr von einem deckungsgleichen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden. Als außergewöhnlich lange Dauer wird in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von mehr als zehn Jahren angesehen. Vgl. zur unwiderruflichen Freistellung bei fortgezahltem Entgelt das [Besprechungsergebnis der Sozialversicherungsträger vom 13./14. Oktober 2009](#).

Besonderheiten bei Freistellungen auf Grundlage von Arbeitszeitkonten

Nach § 7 Abs. 1a SGB IV besteht ein Beschäftigungsverhältnis auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

- während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben fällig ist und
- das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

[Sozialversicherungspflicht bei Freistellung](#)

Bei einer Freistellung für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten im Rahmen eines Flexi-Kontos (also nicht: Wertguthaben/Langzeitarbeitszeitkonto) endet gemäß § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung nach diesem Zeitraum.

Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer Info Recht [Gestaltung von Zeitwertkonten nach dem Flexi-II-Gesetz](#).

3 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Altersrenten und Renten wegen Erwerbsminderung

3.1 Regelaltersrente, §§ 35, 235 SGB VI

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), das am 01. Januar 2008 in Kraft getreten ist, wurde die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise angehoben. Bis zum Jahr 2029 wird sie stufenweise auf 67 Jahre steigen, beginnend im Jahr 2012 mit dem Jahrgang 1947.

Bei der Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze wird grundsätzlich ein Abschlag von 0,3 Prozent pro Monat vorgenommen (§ 77 Abs. 2 S. 1 Nr. 2a SGB VI).

Am 01. Juli 2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) in Kraft getreten. Das Gesetz schafft vorübergehend die Möglichkeit, nach 45 Jahren Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung („langjährig Versicherter“) abschlagsfrei schon mit 63 Jahren in Rente gehen zu können. Siehe hierzu im Einzelnen unter dem Punkt 3.4.

Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung des eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem KSchG bedingen kann.

3.2 Altersrente für langjährig Versicherte, §§ 36, 236 SGB VI

Das frühestmögliche Rentenalter für langjährig Versicherte, die die Wartezeit von 35 Jahren erfüllen, liegt bei 63 Jahren.

Der Zeitpunkt des abschlagsfreien Rentenzugangs für Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1949 wird schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1964 können dann diese Altersrente frühestmöglich mit 63 Jahren nur noch mit einem Abschlag von 14,4 Prozent in Anspruch nehmen.

3.3 Altersrente für schwerbehinderte Menschen, §§ 37, 236a SGB VI

Für schwerbehinderte Menschen wird der frühestmögliche Rentenbeginn für Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1952 schrittweise von Alter 60 auf Alter 62 angehoben.

Korrespondierend hierzu erfolgt eine Anhebung des abschlagsfreien Rentenbezugs von Alter 63 auf Alter 65.

Schwerbehinderte Menschen ab Geburtsjahrgang 1964 können diese Altersrente danach frühestens mit 62 Jahren beanspruchen. Verbunden wäre dies mit einem Abschlag von 10,8 Prozent.

3.4 Altersrente für besonders langjährig Versicherte, §§ 38, 236b SGB VI

Bisher konnten Versicherte im Alter von 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen, wenn sie 45 Pflichtbeitragsjahre aufweisen konnten. Zeiten eines möglichen früheren Arbeitslosengeldbezuges wurden hierbei nicht berücksichtigt.

Am 01. Juli 2014 ist das RV-Leistungsverbesserungsgesetz in Kraft getreten, das in dem neuen § 236 b SGB VI vorsieht, dass Versicherte Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente haben, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet und eine 45-jährige Wartezeit erfüllt haben.

3.4.1 Vorübergehende Geltung

Die abschlagsfreie Rente mit 63 gilt nur für diejenigen uneingeschränkt, die vor dem 01. Januar 1953 geboren sind, also bereits 61 Jahre oder älter sind. Für alle nach diesem Zeitpunkt Geborenen verschiebt sich der frühestmögliche Rentenbeginn von 63 auf 65 Jahre. Ab dem Geburtsjahr 1964, d. h. ab dem Jahr 2029, ist die Inanspruchnahme der abschlagsfreien Rente nach 45 Jahren Wartezeit wieder wie bisher (§ 38 SGB VI) erst ab 65 Jahren möglich.

Tabelle 3
Übersicht: Jahrgänge und Rente mit 63

Geburtsjahr	Anhebung um ... Monate	Auf Alter: Jahr	Auf Alter: Monat
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Geburtsjahr	Anhebung um ... Monate	Auf Alter: Jahr	Auf Alter: Monat
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Quelle: bayme vbm

3.4.2 Anrechnung auf die Wartezeit

Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden angerechnet:

- Zeiten, in denen Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit geleistet wurden,
- Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld I (ALG I)
- Ausnahme: In den letzten beiden Jahren vor Rentenbeginn werden Zeiten des Bezugs von ALG I nicht mitgezählt („rollierende Stichtagsregelung“).
- Eine Ausnahme von der rollierenden Stichtagsregelung gilt, wenn die Arbeitslosigkeit durch Insolvenz oder Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist,
- Zeiten der geringfügigen, nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung (anteilige Berücksichtigung),
- Zeiten der Wehr- oder Zivildienstpflicht,
- Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen,
- Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes,
- Zeiten des Bezugs von Übergangsgeld und Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld),
- Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld,
- Zeiten des Bezugs von Insolvenzgeld und Konkursausfallgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers),
- Zeiten mit freiwilligen Beiträgen, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung bzw. selbstständiger Tätigkeit vorhanden sind.

3.5 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit

Gemäß § 237 SGB VI haben Versicherte Anspruch auf Altersrente, wenn sie

- vor dem 01. Januar 1952 geboren sind,
- das 60. Lebensjahr vollendet haben,
- entweder bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder
- die Arbeitszeit aufgrund von Altersteilzeitarbeit im Sinne des §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes für mindestens 24 Kalendermonate vermindert haben,
- in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei sich der Zeitraum von zehn Jahren um Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten und Zeiten des Bezugs
- einer Rente aus eigener Versicherung, die nicht auch Pflichtbeitragszeiten aufgrund einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit sind, verlängern und
- die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

Auch für diese Rente wird die Altersgrenze in Monatsschritten von 60 auf 65 Jahre angehoben. Durch das Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz vom 21. Juli 2004 wurde die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente unter Inkaufnahme von Abschlägen (0,3 Prozent für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres) für die zwischen 1946 und 1951 geborenen Versicherten schrittweise auf 63 Jahre angehoben.

Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren wurden, haben auf diese Rente keinen Anspruch mehr.

Vertrauenschutzregelungen bestehen hier für Versicherte, die vor dem 01. Januar 2004 bereits eine Kündigung erhalten haben oder die vor diesem Zeitpunkt bereits einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hatten (§ 237 Abs. 5 SGB VI).

3.6 Altersrente für Frauen

§ 237a SGB VI ermöglicht Frauen, die vor dem 01. Januar 1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet, nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben, die Inanspruchnahme einer Altersrente. Ähnlich wie bei den anderen vorgezogenen Altersruhegeldern wurde auch bei der Altersrente für Frauen die Altersgrenze schrittweise seit dem 01. Januar 2000 für Frauen, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren wurden, von der Vollendung des 60. Lebensjahres in Monatsschritten auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist auch hier nur noch unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen in Höhe von 0,3 Prozent je Monat des vorzeitigen Bezugs möglich.

3.7 Renten wegen Erwerbsminderung

Die früheren Renten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sind durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt worden, die grds. nur befristet gewährt wird.

Anstelle der Rente wegen Berufsunfähigkeit ist mittels einer Übergangsvorschrift die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI) getreten.

Im Übrigen existiert nur noch die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Diese kann als Rente wegen teilweiser (§ 43 Abs. 1 SGB VI) oder aber wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI) gewährt werden.

3.7.1 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

Diese Rente (§ 240 SGB VI) wurde lediglich als Besitzstandsregelung für diejenigen Personen geschaffen, die bei in Kraft treten der gesetzlichen Neuregelungen ab dem Jahr 2001 das 40. Lebensjahr bereits vollendet hatten. Für nach dem 01. Januar 1961 geborene Versicherte gibt es nach dem geltenden Recht keine Rente wegen Berufsunfähigkeit mehr. Dieser Personenkreis muss sich gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit selbst versichern.

Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit haben Versicherte, die

- vor dem 02. Januar 1961 geboren und
- berufsunfähig sind.

Berufsunfähig sind Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung sowie gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden (täglich) gesunken ist.

Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst dabei alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und der besonderen Anforderungen ihrer bisherigen Berufstätigkeit zugezumutet werden können. Einen zumutbaren beruflichen Abstieg muss der Versicherte hinnehmen.

Ob Berufsunfähigkeit vorliegt, ist daher wie folgt zu prüfen:

- Feststellung der gesundheitsbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten bezogen auf den bisher ausgeübten Beruf,
- Prüfung, ob es dem Versicherten objektiv und subjektiv zumutbar ist, ihn auf einen anderen Beruf zu verweisen, den er mindestens sechs Stunden täglich ausüben kann.

3.7.2 Renten wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser (§ 43 Abs. 1 SGB VI) oder voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI) haben auf Antrag Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, wenn

- teilweise bzw. volle Erwerbsminderung vorliegt,
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet wurden,
- vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit (von fünf Jahren, § 50 Abs. 1 SGB VI) erfüllt worden ist.

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung setzt voraus, dass der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 Abs. 1 SGB VI).

Bei der Prüfung des individuellen Leistungsvermögens ist hier auf die üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes abzustellen. Diese werden definiert nach der bestehenden Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung von Arbeitsentgelt, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit wie sie sich aus gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergibt. Der allgemeine Arbeitsmarkt umfasst sämtliche denkbaren Tätigkeiten, die mit den vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeübt werden können.

Ist der Versicherte auf absehbare Zeit nicht mehr in der Lage, unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, so hat er Anspruch auf eine volle Erwerbsminderungsrente (§ 43 Abs. 2 SGB VI).

Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung kann auch bestehen, wenn der Versicherte nur noch drei bis sechs Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein kann und arbeitslos ist. Nach der vom Bundessozialgericht entwickelten Rechtsprechung zur „konkreten Betrachtungsweise“ ist dann von einem verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkt auszugehen.

[Ansprechpartner/Impressum](#)**Katharina Hörmann**

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber**vbw**

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2025