

Gültig ab: 20.07.2017  
Gültigkeit bis: fortlaufend

## **Fachliche Weisungen**

### **Arbeitslosengeld**

#### **Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III**

##### **§ 158 SGB III**

### **Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung**

**Aktualisierung, Stand 07/2017**

Abfindungen gem. § 1a KSchG nach Arbeitgeberkündigung sind nach BSG  
Rechtsprechung keine Entlassungsentschädigungen.

- FW 158.1.3

**Gesetzestext****§ 158 - Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung**

(1) Hat die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) 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 Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung 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 Ruhezeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 50 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 kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte, oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

Der nach Satz 2 Nummer 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis 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 Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

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

(4) Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsschädigung (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 Entlassungsschädigung 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.

**Inhaltsverzeichnis**

Aktualisierung, Stand 07/2017	1
Gesetzestext	3
§ 158 - Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsschädigung	3
Fachliche Weisungen	6
158.0 Regelungszweck, Allgemeines	6
158.1 Voraussetzungen	6
158.1.1 EE	6
158.1.2 Zeitpunkt, Fälligkeit	7
158.1.3 Leistungen die nicht berücksichtigt werden	7
158.1.4 Kündigungsfristen	7
158.1.4.1 Ordentliche Kündigungsfrist	7
158.1.4.2 Zeitlich unbegrenzter Ausschluss	8
158.1.4.3 Zeitlich begrenzter Ausschluss	8
158.1.4.4 Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer EE	8
158.1.4.5 Fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund	8
158.2 Ruhen	9
158.2.1 Berechnung des Ruhenszeitraumes	9
158.2.2 Beginn	10
158.2.3 Dauer	10
158.3 EE bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses	11
158.4 Gleichwohlgewährung	11
158.5 Verfahren	11
Anlagen	13

## Fachliche Weisungen

### 158.0 Regelungszweck, Allgemeines

(1) Die Regelung vermeidet zeitweise die Zahlung von Alg, wenn eine Entlassungsentschädigung (EE) gewährt wird und das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet worden ist.

(2) § 158 gilt auch für die Leistungsarten Alb-SZ und Teil-Alg.

### 158.1 Voraussetzungen

§ 158 führt zum Ruhen des Alg-Anspruchs für die Zeit nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Voraussetzungen dafür sind

- die Zahlung oder ein Anspruch auf EE
- und
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist oder
  - ohne Einhaltung der fiktiven Kündigungsfristen bei unkündbaren oder nur mit EE kündbaren Arbeitnehmern.

Auf die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Aufhebungsvertrag) kommt es nicht an.

#### 158.1.1 EE

(1) EE sind alle Leistungen, die ein Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Fälligkeit oder Zahlung in Teilbeträgen vom Arbeitgeber oder Dritten wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder zu beanspruchen hat.

(2) Eine Leistung ist auch dann eine EE, wenn

- der Anspruch nachträglich (z. B. in einem Kündigungsschutzprozess) entstanden ist,
- sie in einem Sozialplan vereinbart wurde,
- der Arbeitgeber gegen die Abfindungsforderung aufrechnet,
- die Höhe der Leistung noch nicht feststeht. Aufstockungsbeträge sind aufgrund einer Prognose über die tatsächlichen Gegebenheiten bis zum vorgesehenen Ende der Zahlung hochzurechnen.
- ein Anspruch auf eine Versorgungsleistung wegen der Beendigung neu entsteht oder erhöht wird.

[Weitere Informationen \(Steuern auf die EE\)](#)

[Weitere Informationen \(Entschädigungen\)](#)

[Weitere Informationen \(Ähnliche Leistungen\)](#)

[Weitere Informationen \(Betriebliche Altersversorgung\)](#)

[Weitere Informationen \(Verfrühte Zahlung der Altersversorgung\)](#)

[Weitere Informationen \(Weitere Beispiele für EE\)](#)

[Weitere Informationen \(Beschäftigungsverhältnis endet vor dem Arbeitsverhältnis\)](#)

### 158.1.2 Zeitpunkt, Fälligkeit

Die Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses muss für die EE ursächlich sein. Auf die Fälligkeit kommt es nicht an.

[Weitere Informationen \(Anwartschaft für eine Betriebsrente\)](#)

### 158.1.3 Leistungen die nicht berücksichtigt werden

Keine EE sind insbesondere

- Abfindungen gem. § 1a KSchG nach Arbeitgeberkündigung
- Erfindervergütungen,
- anteilige einmalige Leistungen für zurückliegende Zeiten,
- Treueprämien,
- finanzielle Anreize für Arbeitnehmer zur vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung in der Transfergesellschaft zugunsten einer Arbeitsaufnahme oder einer Selbständigkeit,
- ausgeschüttete Gewinnanteile,
- Jubiläumsgelder,
- Karenzentschädigungen wegen eines vertraglichen Wettbewerbsverbots,
- ausgezahltes Wertguthaben,
- Leistungen des Arbeitgebers an die gesetzliche Rentenversicherung gem. § 187a Abs. 1 SGB VI oder eine berufsständische Versorgungseinrichtung, wenn das Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 50. Lebensjahres beendet wird. Die Höchstsumme, die zum Ausgleich der Rentenminderung anerkannt werden kann, ist der Rentenauskunft nach § 109 SGB VI des zuständigen (Rentenversicherungs-)Trägers zu entnehmen.
- öffentliche Strukturhilfen.

[Weitere Informationen \(Abfindung nach § 1a KSchG ist keine Entlassungsschädigung\)](#)

[Weitere Informationen \(Öffentliche Strukturhilfen\)](#)

### 158.1.4 Kündigungsfristen

Bei konkurrierenden Kündigungsfristen gilt die kürzeste Kündigungsfrist.

[Weitere Informationen \(Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer EE\)](#)

[Weitere Informationen \(Umwandlung unbefristetes in befristetes Arbeitsverhältnis\)](#)

#### 158.1.4.1 Ordentliche Kündigungsfrist

Es ist immer auf die für den Arbeitgeber geltende ordentliche Kündigungsfrist abzustellen. Die Kündigungsfrist kann auch zusammen mit einem nachgeschalteten Arbeitsverhältnis eingehalten werden. Fristbeginn ist der Tag der schriftlichen Vereinbarung über die Beendigung des ersten Arbeitsvertrages.

#### **158.1.4.2 Zeitlich unbegrenzter Ausschluss**

(1) Bei unbegrenztem Ausschluss der ordentlichen Arbeitgeberkündigung gilt die kalendermäßig ablaufende fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten. Dies gilt auch für Änderungskündigungen. Lässt jedoch ein Tarifvertrag oder Sozialplan die ordentliche Kündigung als Änderungskündigung ohne EE zu, gilt die ordentliche Kündigungsfrist. Ist die Änderungskündigung nur bei Zahlung einer EE möglich, gilt die Jahresfrist.

(2) Mit einer nachträglichen Aufnahme einer Öffnungsklausel in einen Tarifvertrag/Sozialplan kann eine bestehende Unkündbarkeit nicht beseitigt werden. In diesen Fällen gilt weiterhin die Frist von 18 Monaten.

Ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich unkündbar, aber die ordentliche Kündbarkeit aufgrund einer Öffnungsklausel für bestimmte Fallgestaltungen (z. B. Betriebs-schließungen) dennoch zugelassen, gilt die ordentliche Kündigungsfrist.

#### **158.1.4.3 Zeitlich begrenzter Ausschluss**

Ist die ordentliche Arbeitgeberkündigung vorübergehend ausgeschlossen (z. B. Betriebsratsmitglieder, Schwangere, schwerbehinderte Menschen), gilt die vom Arbeitgeber einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist.

#### **158.1.4.4 Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer EE**

(1) Die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr gilt, wenn die ordentliche Kündigung nach Tarif- oder Einzelvertrag nur bei Zahlung einer EE zulässig ist.

(2) Die Kündigungsfrist von einem Jahr gilt nicht, wenn

- alternativ eine Kündigungsmöglichkeit mit kürzerer Kündigungsfrist besteht und diese genutzt wird,
- die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vorliegen oder
- die EE lediglich eine Folge der ordentlichen Arbeitgeberkündigung ist.

#### **158.1.4.5 Fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund**

(1) Bei einer Betriebsstilllegung ist die fristgebundene Kündigung unter Einhaltung der hierfür festgelegten Kündigungsfrist zulässig, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führen würde. Dies gilt insbesondere, wenn

- eine Versetzung in einen anderen Betrieb nicht möglich ist,
- der Arbeitgeber über Jahre hinweg zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet bliebe, ohne eine Gegenleistung zu erhalten oder
- die Weiterführung anderer Betriebe des Unternehmens gefährdet wäre.

Die besonderen Kündigungsvoraussetzungen sind zu bestätigen.

(2) Bei einer Teilbetriebsstilllegung oder Betriebsverlagerung muss zusätzlich geprüft werden, ob eine Versetzung des „unkündbaren“ Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz desselben Unternehmens bzw. Betriebes nicht möglich ist.



(3) Dauernde Arbeitsunfähigkeit kann im Einzelfall eine fristgebundene außerordentliche Kündigung bei einem eigentlich unkündbaren Arbeitnehmer rechtfertigen. In diesem Fall gilt die ordentliche Kündigungsfrist.

[Weitere Informationen \(Fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund\)](#)

## **158.2          Ruhen**

Solange der Anspruch ruht, wird Arbeitslosengeld nicht gezahlt.

### **158.2.1          Berechnung des Ruhenszeitraumes**

Von der EE ist nur ein Anteil nach folgender Tabelle zu berücksichtigen:

	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses						
	unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre	ab 65 Jahre
Betriebs- oder Unter- nehmenszugehörigkeit							
weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35	30
5 und mehr Jahre	55	50	45	40	35	30	25
10 und mehr Jahre	50	45	40	35	30	25	25
15 und mehr Jahre	45	40	35	30	25	25	25
20 und mehr Jahre	40	35	30	25	25	25	25
25 und mehr Jahre	35	30	25	25	25	25	25
30 und mehr Jahre		25	25	25	25	25	25
35 und mehr Jahre			25	25	25	25	25

Fällt der Geburtstag des Arbeitnehmers auf den Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, so ist das höhere Lebensalter zugrunde zu legen (vgl. § 187 Abs. 2 BGB).

Der mit der Tabelle ermittelte Anteil der EE ist durch das in der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich erzielte Entgelt (ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenzen) zu teilen.

Grundsätzlich gelten die Regeln der Bemessung. Abweichend davon werden Zeiten der versicherungsfreien Beschäftigung und Zeiträume, in denen keine neue Anwartschaftszeit erfüllt wurde, einbezogen.

[Weitere Informationen \(Berechnung des Ruhenszeitraumes\)](#)

[Weitere Informationen \(Berechnung des Ruhenszeitraumes, Lösung\)](#)

Bei Kurzarbeit und Arbeitsausfall infolge Krankheit sind die ausgefallenen Bruttoarbeitsentgelte mit zu berücksichtigen.

### 158.2.2 Beginn

(1) Der Ruhenszeitraum beginnt im Anschluss an das Ende des Arbeitsverhältnisses, bei einer unwiderruflichen Freistellung mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses, wenn Arbeitsentgelt nicht gezahlt wird.

[Weitere Informationen \(Anschlussarbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber\)](#)

(2) Wird durch Urteil, Vergleich oder Vertrag das Ende des Arbeitsverhältnisses bestimmt, ist dieses Ende maßgeblich, es sei denn, es ist vor das Ende des Beschäftigungsverhältnisses gelegt worden.

### 158.2.3 Dauer

(1) Die Ruhensdauer ist zeitlich begrenzt, wobei immer der für den Arbeitnehmer günstigste Endtermin heranzuziehen ist, der sich ergibt aus:

- dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen oder der fiktiven Kündigungsfrist oder aufgrund einer Befristung geendet hätte,

- der Teilung der zu berücksichtigenden EE durch das kalendertägliche Arbeitsentgelt bei Abrundung auf volle Kalendertage und
- dem längsten Ruhenszeitraum von einem Jahr.

Ob eine Verkürzung des Ruhenszeitraumes wegen der Möglichkeit einer fristlosen Arbeitgeberkündigung eingetreten ist, ist nur zu prüfen, wenn sich hierfür Anhaltspunkte ergeben.

(2) Der Ruhenszeitraum läuft kalendermäßig ab, auch wenn kein Leistungsanspruch besteht oder dieser aus anderen Gründen ruht (z. B. wegen einer Sperrzeit).

(3) Die Fristberechnung richtet sich nach dem BGB. Danach wird bei der Berechnung der Frist, wenn für den Anfang einer Frist ein Ereignis maßgebend ist, der Tag nicht mitgerechnet, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

### **158.3 EE bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses**

Die FW gelten auch für die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

### **158.4 Gleichwohlgewährung**

(1) Soweit der Arbeitslose die EE tatsächlich nicht erhält, tritt die AA in Vorleistung. Dies gilt auch, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers noch nicht feststeht (z. B. bei Kündigungsschutzklagen).

Wird aber die Leistung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist eine Gleichwohlgewährung unzulässig.

(2) Der Anspruch auf die geschuldete Arbeitgeberleistung geht bis zur Höhe des während des Ruhenszeitraumes gezahlten Arbeitslosengeldes nach § 115 SGB X auf die AA über.

(3) Die Bewilligung der Leistung erfolgt grundsätzlich endgültig (Ausnahme z. B. fehlende Arbeitsbescheinigung).

### **158.5 Verfahren**

(1) Wirkt sich eine Entlassungsmaßnahme auf mehrere Agenturbezirke aus, ist der Regionaldirektion zu berichten.

(2) Bei einer Gleichwohlgewährung sind der Arbeitgeber und der Arbeitslose unverzüglich auf einen Anspruchsübergang hinzuweisen. Mit gleichem Schreiben ist vom Arbeitgeber eine Erklärung einzuholen, dass er sich nicht auf Ausschluss-/Verjährungsfristen berufen wird. Nach Prüfung der Erfolgsaussichten ist der Anspruch rechtzeitig im Mahn- oder Klageverfahren geltend zu machen. Bei Kündigungsschutzklagen ist vorsorglich auch auf den Übergang von Entgeltansprüchen hinzuweisen.

(3) Hat die BA Ersatz aus dem übergegangenem Anspruch erhalten, wird die Anspruchsdauer entsprechend gutgeschrieben. Wird Arbeitsentgelt für einen bestimmten Zeitraum erstattet, wird der Anspruch für die entsprechende Zahl der Kalendertage gutgeschrieben.

Wird ein Pauschalbetrag für Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsbeiträge erstattet, errechnen sich die Tage für die Gutschrift nach der Formel:

Erstattungsbetrag / (tgl. Leistungssatz x 1,7)

(4) COLIBRI unterstützt die Ermittlung des Ruhenszeitraumes mit einer Berechnungshilfe. Einzelheiten sind dem Benutzerhandbuch COLIBRI, Kapitel Berechnungshilfen, Thema „Entlassungsentschädigung gemäß § 158 SGB III“ zu entnehmen.

(5) Die auf die BA übergegangenen Ansprüche sind gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Hat der Arbeitgeber in Unkenntnis des Anspruchsübergangs inzwischen an den Arbeitslosen mit befreiender Wirkung (§ 412 i.V.m. § 407 Abs. 1 BGB) gezahlt, ist dieser erstattungspflichtig. Die AA kann auch durch Erklärung die befreiende Wirkung herstellen und die Erstattung vom Arbeitslosen verlangen.

(6) Der Anspruch auf die EE bleibt zivilrechtlicher Natur. Er ist deshalb nicht durch Verwaltungsakt, sondern durch schriftliche Zahlungsaufforderung gegen den Arbeitgeber geltend zu machen. Ggf. ist die Forderung unter Beachtung der Ausschluss- und Verjährungsfristen im Mahnverfahren oder durch Klage beim Arbeitsgericht geltend zu machen.

Weitere Informationen (Geltendmachung des Anspruchs)

(7) Hat der Arbeitgeber gegenüber der AA mit einer Forderung gegen den Arbeitslosen rechtswirksam aufgerechnet (§ 406 i.V.m. § 412 BGB), ist der Arbeitslose in Höhe der durch die Aufrechnung erloschenen Forderung zur Erstattung des Alg verpflichtet.

(8) Der Erstattungsanspruch nach § 158 Abs. 4 Satz 2 ist eine Spezialvorschrift, die den Regelungen nach den §§ 44 ff SGB X vorgeht. Die Bewilligungsentscheidung ist nicht aufzuheben.

Der Erstattungsanspruch ist durch Verwaltungsakt geltend zu machen.

(9) Im Insolvenzfall übernimmt das Team KIA die Geltendmachung und Verfolgung der Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

(10) Folgende BK Vorlagen stehen zur Verfügung:

Name der Vorlage	Vorlagen-Nr.
Anzeige Anspruchsübergang beim AG (ohne Insolvenz)	3s157-40
Anspruchsübergang ist nicht eingetreten	3s157-48
Bezifferung Anspruchsübergang	3s158-21
Berechnung des Ruhenszeitraumes	3s158-20

**Anlagen**

Anlage 1

Berechnung des Ruhenszeitraumes nach § 158 Abs. 1 und 2 SGB III

Anlage 2

Erstattungsanspruch nach § 158 Abs. 4 SGB III i.V.m. § 115 SGB X

Bundesagentur für Arbeit

Antragsteller/in: Kundennummer:
------------------------------------

### Berechnung des Ruhenszeitraumes nach § 158 Abs. 1 und 2 SGB III

zu verwenden, wenn

- wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung gewährt wurde und
- das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist – bei Unkündbaren ggf. Jahres- oder 18-Monats-Frist – später geendet hätte.

1. Letzter Tag des Arbeitsverhältnisses \_\_\_\_\_
2. Vergleichsberechnung zum letzten Tag des Ruhenszeitraumes \_\_\_\_\_
- 2.1 Kalendertag 1 Jahr nach dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (§ 158 Abs. 2 Satz 1) \_\_\_\_\_
- 2.2 fiktiver letzter Tag des Arbeitsverhältnisses bei Einhaltung der Fristen nach § 158 Abs. 1 zu ermitteln aus: \_\_\_\_\_
- 2.2.1 Tag der Kündigung bzw. Vereinbarung über der Beendigung des Arbeitsverhältnisses \_\_\_\_\_
- 2.2.2 Frist nach § 158 Absatz 1
  - ordentliche Kündigungsfrist des Arbeitgebers  
(weil ordentliche Arbeitgeberkündigung möglich oder nur zeitlich begrenzt ausgeschlossen)
  
  - ein Jahr nach dem unter 2.2.1. angegebenen Tag  
(weil zeitlich unbegrenzt ausgeschlossene ordentliche Arbeitgeberkündigung nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung möglich)
  
  - 18 Monate nach dem unter 2.2.1. angegebenen Tag  
(weil ordentliche Arbeitgeberkündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen)
- 2.2.3 fiktiver letzter Tag des Arbeitsverhältnisses \_\_\_\_\_
- 2.3 Kalendertag, bis zu dem der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung verdient worden wäre (§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1):  
Gesamtbruttobetrag der Entlassungsentschädigung ohne Arbeitgeberleistungen zur Rentenversicherung \_\_\_\_\_ €

Zu berücksichtigender Anteil der Entlassungsentschädigung (zutreffendes Feld ankreuzen)		Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses							: 100 x _____ v. H.-Satz = _____ € zu berücksichtigender Anteil der Entlassungsentschädigung :
		unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre	ab 65 Jahre	
		v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	
Betriebs- oder Unternehmense-zugehörigkeit	weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35	30	
	5 und mehr Jahre	55	50	45	40	35	30	25	
	10 und mehr Jahre	50	45	40	35	30	25	25	
	15 und mehr Jahre	45	40	35	30	25	25	25	
	20 und mehr Jahre	40	35	30	25	25	25	25	
	25 und mehr Jahre	35	30	25	25	25	25	25	
	30 und mehr Jahre		25	25	25	25	25	25	
35 und mehr Jahre			25	25	25	25	25		

Arbeitsentgelt während der letzten Beschäftigungszeit : \_\_\_\_\_ € : Kalendertage der letzten Beschäftigungszeit = Entgelt pro Kalendertag = \_\_\_\_\_ €

Letzter Tag des Arbeitsverhältnisses      Ruhen für volle Kalendertage  
\_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_

- 2.4 Das Arbeitsverhältnis war i.S. des § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 von vornherein befristet bis \_\_\_\_\_
- 2.5 Das Arbeitsverhältnis konnte vom Arbeitgeber i. S. des § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 fristlos gekündigt werden \_\_\_\_\_
3. Für den Arbeitnehmer günstigster letzter Tag des Ruhenszeitraumes (aus 2.1 bis 2.3) ggf. Kalendertage des Ruhenszeitraumes wegen Urlaubsabgeltung (Differenz zwischen Ende des Arbeitsverhältnisses und dem fiktiven Urlaubsende) \_\_\_\_\_
4. Ende (letzter Tag) des Ruhenszeitraumes (nach § 158 Abs. 2 S. 1 darf kein späteres als das unter 2.1 ermittelte Datum eingetragen werden) \_\_\_\_\_

Name

Kunden-Nummer

Erstattungsanspruch nach § 158 Abs. 4 SGB III i.V.m. § 115 SGB X**A) Vermerk****1. Ruhenszeitraum**

Nach der Arbeitsbescheinigung, Urteil/Vergleich o.ä. vom \_\_\_\_\_ (Bl. \_\_\_\_\_ der Leistungsakte)

- a)  endet das Arbeitsverhältnis/Beschäftigungsverhältnis am \_\_\_\_\_
- b)  ist eine Abfindung zu gewähren, die nach der Berechnung Bl. \_\_\_\_\_ zum Ruhen des Anspruchs führt, und zwar bis \_\_\_\_\_
- c)  der Ruhenszeitraum verlängert sich durch die gewährte Urlaubsbegleitung bis \_\_\_\_\_.

**2. Leistungen**

Für die Zeit des Ruhens wurden Leistungen wie folgt erbracht:

Leistungsart	Leistungszeitraum von - bis	Leistungstage	Leistungssatz täglich	Erstattungsbetrag gesamt
		= X	€	= €
		= X	€	= €
		= X	€	= €

insgesamt: \_\_\_\_\_ €

**B) Verfügung**

1.  Der ermittelte Erstattungsbetrag ist zu erstatten von

Verjährung:

Dauer: 3 Jahre nach dem Ende des Jahres der Anspruchsentstehung (§ 195 BGB)

Beginn: 31.12. \_\_\_\_\_, Ende: 31.12. \_\_\_\_\_.

	Hdz.	Datum
2. Bescheid an Schuldner erstellen		
3. Forderung erstellen		
4. Leistungsakte kennzeichnen		
5. Statistik		
6. In Insolvenzfällen ggf. Durchschrift der Berechnung an		
7. Korrektur Anspruchsdauer nach Geldeingang (s. GA 158.5 (3))		
8. z.d.A.		

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

sachlich und rechnerisch richtig:

Im Auftrag

\_\_\_\_\_  
Feststeller(in)

\_\_\_\_\_  
Anordnungs-/Entscheidungsbefugte(r)