

## Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerrechtliche Folgen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A. Aufhebungsvertrag	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>1. Sperrfrist</b> beim Bezug von Arbeitslosengeld (§ 144 Abs. 1 SGB III); <b>Ausnahme</b> bei Vorliegen eines wichtigen Grunds für die Aufhebung.</p> <p><b>Folgen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld</b> für die Dauer von zwölf Wochen (§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III);</li> <li>▶ <b>Minderung der Anspruchsdauer</b> um mindestens <math>\frac{1}{4}</math> (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</li> </ul> <p><b>2. Ruhen des Anspruchs</b> bei Erhalt einer <b>Entlassungsentschädigung</b> und vorzeitiger Beendigung (ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist) für die Dauer der Kündigungsfrist, längstens bis zu einem Jahr (§ 143a SGB III).</p> <p><b>3. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Arbeitsentgelt</b> für die Zeit nach der Beendigung (§ 143 Abs. 1 SGB III).</p> <p><b>4. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Urlaubsabgeltung</b> (§ 143 Abs. 2 SGB III).</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern eine <b>Abfindungszahlung</b> vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
B. Abwicklungsvertrag	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>1. Sperrfrist</b> beim Bezug von Arbeitslosengeld (§ 144 Abs. 1 SGB III); <b>Ausnahme</b> bei Vorliegen eines wichtigen Grunds für die Aufhebung. <b>Weitere Ausnahme:</b> Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgeschlossen (innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung), liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war. Es tritt dann keine Sperrfrist ein (siehe Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit [im Folgenden: DA], 9.1.3).</p> <p><b>Folgen der Sperrfrist:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld</b> für die Dauer von zwölf Wochen (§ 144 Abs. 3 S. 1 SGB III).</li> <li>▶ <b>Minderung der Anspruchsdauer</b> um mindestens <math>\frac{1}{4}</math> (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</li> </ul> <p><b>2. Ruhen des Anspruchs</b> bei Erhalt einer <b>Entlassungsentschädigung</b> und vorzeitiger Beendigung (ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist) für die Dauer der Kündigungsfrist, längstens bis zu einem Jahr (§ 143a SGB III).</p> <p><b>3. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Arbeitsentgelt</b> für die Zeit nach der Beendigung (§ 143 Abs. 1 SGB III).</p> <p><b>4. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Urlaubsabgeltung</b> (§ 143 Abs. 2 SGB III).</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern eine <b>Abfindungszahlung</b> vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
C. Arbeitsgerichtlicher Vergleich	
Sozialversicherungsrechtliche	<b>1. Sperrfrist:</b> Der Prozessvergleich ist privilegiert: Es tritt bei

Folgen	<p>seinem Abschluss grundsätzlich <b>keine Sperrzeit</b> ein, sofern nicht (ausnahmsweise) ein Umgehungsgeschäft vorliegt (BSG, Urteil v. 17. 10. 2007 - B 11a AL 51/06 R; siehe DA, 1.2.2. Abs. 4).</p> <p><b>2. Ruhen des Anspruchs</b> bei Erhalt einer <b>Entlassungsentschädigung</b> und vorzeitiger Beendigung (ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist) für die Dauer der Kündigungsfrist, längstens bis zu einem Jahr (§ 143a SGB III).</p> <p><b>3. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Arbeitsentgelt</b> für die Zeit nach der Beendigung (§ 143 Abs. 1 SGB III).</p> <p><b>4. Ruhen</b> bei Erhalt von <b>Urlaubsabgeltung</b> (§ 143 Abs. 2 SGB III).</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern eine <b>Abfindungszahlung</b> vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
<b>D. Aufgabe einer unbefristeten zugunsten einer befristeten Beschäftigung</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>Sperrfrist:</b> Wegen der Aufgabe der unbefristeten zugunsten der befristeten Beschäftigung kann eine Sperrfrist eintreten. Die Sperrfrist tritt nach dem Auslaufen der Befristung ein. Zu den Folgen der Sperrfrist siehe unter A, 1.</p> <p>Es kann aber ein <b>wichtiger Grund</b> für die Aufgabe vorliegen, der die Sperrzeit ausschließt (DA, 9.1.1. Nr. 17).</p> <p>Dies ist z. B. der Fall, wenn bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird.</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern eine Abfindungszahlung bei Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
<b>E. Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>1.</b> Eine <b>Sperrfrist</b> bei der Aufgabe kann nur eintreten, wenn die aufgegebene geringfügige Beschäftigung (gemeinsam mit einer anderen geringfügigen Beschäftigung) versicherungspflichtig war (DA, 1.1 Abs. 1 Nr. 5). Zu den Folgen der Sperrfrist siehe A, 1.</p> <p><b>2.</b> Es kommen wegen der Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung die <b>weiteren Ruhestatbestände</b> beim Bezug von Arbeitslosengeld in Betracht (s. o., A, 2–4).</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern eine Abfindungszahlung vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
<b>F. Kündigung</b>	
<b>I. Arbeitgeberkündigung</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>1. Sperrfrist:</b></p> <p><b>1.1 Arbeitnehmer ohne Kündigungsschutz:</b> Bei Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung tritt grundsätzlich keine Sperrfrist ein. <b>Ausnahme:</b> Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung, wie etwa bei Vorliegen von Sonderkündigungsschutz (1.2.2. Abs. 2 DA).</p>

	<p><b>1.2 Arbeitnehmer mit Kündigungsschutz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Betriebsbedingte und personenbedingte Kündigung:</b> Es tritt grundsätzlich keine Sperrfrist ein; dies gilt auch bei gleichzeitigem Erhalt einer Abfindung nach § 1a KSchG.</li> <li>▶ <b>Ausnahme:</b> Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung, wie etwa bei Vorliegen von Sonderkündigungsschutz (1.2.2. Abs. 2 DA).</li> <li>▶ <b>Verhaltensbedingte Kündigung:</b> Hat ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst, tritt eine Sperrzeit ein (siehe DA, 1.3).</li> </ul> <p><b>Folgen: Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld</b> für die Dauer von zwölf Wochen (§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III);</p> <p><b>Minderung der Anspruchsdauer</b> um mind. ¼ (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</p>
Lohnsteuerrechtliche Folgen	Sofern gleichzeitig eine Abfindungszahlung vereinbart wird, kann diese im Rahmen des Fünftelungsverfahrens steuerbegünstigt sein (§ 24 Nr. 1, § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG).
<b>II. Arbeitnehmerkündigung</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>Sperrfrist</b> beim Bezug von Arbeitslosengeld (§ 144 Abs. 1 SGB III); <b>Ausnahme:</b> Vorliegen eines wichtigen Grunds für die Kündigung.</p> <p><b>Folgen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Ruhen des Anspruchs</b> auf Arbeitslosengeld für die Dauer von zwölf Wochen (§ 144 Abs. 3 Satz 1 SGB III);</li> <li>▶ <b>Minderung der Anspruchsdauer</b> um mindestens ¼ (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</li> </ul>
<b>III. Änderungskündigung</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>Sperrfrist:</b> Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen. Sie zieht in diesem Fall eine Arbeitgeberkündigung nach sich oder ist mit dieser verbunden — es tritt keine Sperrfrist ein (DA, 1.2 Abs. 2).</p>
<b>G. Beschäftigungsgesellschaft</b>	
Sozialversicherungsrechtliche Folgen	<p><b>1. Wechsel in eine Beschäftigungsgesellschaft:</b> Wird das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber durch einen <b>Aufhebungsvertrag</b> beendet, treten die damit verbundenen nachteiligen Folgen für den Bezug von Arbeitslosengeld ein (s. o., A, 1–4). Es gilt dabei aber zugunsten des Arbeitnehmers:</p> <p>- <b>Sperrzeit:</b></p> <p><b>Vorliegen eines wichtigen Grunds:</b> Dieser liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gemäß § 216b SGB III gefördert wird. Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung (DA, 9.1.1. Nr. 14).</p> <p><b>Die Minderung der Anspruchsdauer</b> um mindestens ¼ des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Eintritt einer Sperrzeit (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) entfällt, wenn das Ereignis, das die</p>

	<p>Sperrzeit begründet (also die Beendigung durch Aufhebungsvertrag) bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld länger als ein Jahr zurückliegt (§128 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr in der Beschäftigungsgesellschaft tätig war.</p> <p>- <b>Ruhenstatbestand bei Erhalt einer Entlassungsschädigung</b> und vorzeitiger Beendigung (§ 143a SGB III): Dieser wird vermieden, wenn während des Laufs der für den (bisherigen) Arbeitgeber geltenden Kündigungsfrist kein Arbeitslosengeld beansprucht wird.</p> <p><b>2. Aufhebungsvertrag mit einer Beschäftigungsgesellschaft:</b> Gibt der Arbeitnehmer eine gemäß § 216b SGB III mit Transfer-Kug geförderte Beschäftigung auf, um eine selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss aufzunehmen und ist die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar, liegt ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrags vor; es tritt keine Sperrzeit ein (DA, 9.1.1. Nr. 15).</p>
--	---