

SOZIALVERBAND

**VdK**

RHEINLAND-PFALZ



**Mai 2019**

**Sperrzeiten im Arbeitslosengeld**

## **Impressum**

Inhalte: Moritz Ehl

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: [rheinland-pfalz@vdk.de](mailto:rheinland-pfalz@vdk.de)

Internet: [www.vdk.de/rheinland-pfalz](http://www.vdk.de/rheinland-pfalz)

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, April 2019

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

## **Inhalt**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Einleitung</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>2. Sperrzeiten bei versicherungswidrigem Verhalten</b> .....           | <b>4</b>  |
| 2.1 Was ist versicherungswidriges Verhalten? .....                        | 4         |
| 2.2 Arbeitsaufgabe .....  | 5         |
| 2.3 Verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers .....                   | 6         |
| 2.4 Arbeitsablehnung.....   | 7         |
| 2.5 Unzureichende Eigenbemühungen .....                                   | 7         |
| 2.6 Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme ..... | 8         |
| 2.7 Meldeversäumnis .....   | 8         |
| <b>3. Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld</b> .....              | <b>9</b>  |
| <b>4. Ruhen des Arbeitslosengeldes</b> .....                              | <b>9</b>  |
| <b>5. Krankenversicherungsschutz während Sperrzeit und Ruhen</b> .....    | <b>10</b> |

## 1. Einleitung

Bei der Unterstützung während Arbeitslosigkeit in Deutschland muss man die zwei großen Systeme voneinander trennen. Beim „Arbeitslosengeld II“ handelt es sich um eine staatliche Fürsorgeleistung aus Steuergeldern, die im Zweiten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB II) ausgestaltet ist und durch die Jobcenter ausgezahlt wird. Es handelt sich um einen Grundanspruch, den fast jede oder jeder Arbeitslose hat und der das Existenzminimum absichern soll.

Im Folgenden ist dagegen nur vom „Arbeitslosengeld“ nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) die Rede, das zur Abgrenzung oft „ALG I“ genannt wird. Dabei handelt es sich um eine Versicherungsleistung, die aus Beiträgen finanziert wird. Dementsprechend hat nur Anspruch, wer vor seiner Arbeitslosigkeit für einen gewissen Zeitraum Beiträge gezahlt hat, zumeist durch eine versicherungspflichtige Beschäftigung, durch Bezug von Krankengeld, voller Erwerbsminderungsrente oder durch eine ehrenamtliche Pfllegetätigkeit.

Im Fall der Arbeitslosigkeit werden dann 60 Prozent des vorherigen Einkommens weiter gezahlt, bei Eltern mit Anspruch auf Kindergeld sind es 67 Prozent. Die Anspruchsdauer ergibt sich aus der Dauer der vorherigen Beschäftigung, liegt aber zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. In jedem Fall ist eine rechtzeitige persönliche Arbeitslosmeldung erforderlich, und man muss für eine neue Beschäftigung verfügbar sein sowie alle zumutbaren Jobangebote annehmen.

Sperrzeiten sind Zeiten, in denen das Arbeitslosengeld nicht geleistet wird. Der Anspruch verringert sich entsprechend.

Dass im System des Arbeitslosengeldes Sperrzeiten vorgesehen sind, ergibt sich aus dem Versicherungsprinzip. Die Gemeinschaft aller Versicherten soll davor geschützt werden, dass die Leistungen der Arbeitslosenversicherung unberechtigt in Anspruch genommen werden. Deshalb sieht das Gesetz Konsequenzen vor, wenn der Versicherungsfall absichtlich herbeigeführt oder verlängert wird. Es handelt sich dabei nicht um eine „Strafe“ im eigentlichen Sinne, sondern um eine Maßnahme zum Schutz der Versichertengemeinschaft. Wenn ein guter Grund für das Verhalten vorliegt, tritt keine Sperrzeit ein. Trotzdem hat das Drohen einer Sperrzeit oder Ruhenszeit natürlich auch Auswirkungen auf das Verhalten von Versicherten.

## 2. Sperrzeiten bei versicherungswidrigem Verhalten

### 2.1 Was ist versicherungswidriges Verhalten?

Wenn eine Sperrzeit eintritt, wird für den entsprechenden Zeitraum keine Leistung ausgezahlt, der Leistungsanspruch ruht also. Zugleich tickt aber gewissermaßen die Uhr weiter – der gesamte Anspruch auf Arbeitslosengeld verkürzt sich um die Dauer der Sperrzeit.

Die verschiedenen Tatbestände, durch die eine Sperrzeit ausgelöst wird, sind in § 159 SGB III abschließend aufgezählt. Die Arbeitsagentur kann also nicht nach Belieben bei anderen Fallkonstellationen Sperrzeiten verhängen, aber wenn versicherungswidriges Verhalten festgestellt ist, hat sie auch keinen Ermessensspielraum, eine Sperrzeit zu verhindern.

Die Sperrzeit beginnt grundsätzlich am Tag nach dem Ereignis, durch das sie ausgelöst wird. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn bereits eine andere Sperrzeit läuft: dann schließt sich die neue Sperrzeit hinten an die aktuelle an.

Über die Rechtsfolgen ihrer Handlungen müssen die Versicherten vorher aufgeklärt sein. Wenn die Arbeitsvermittler zum Beispiel eine Stelle vorschlagen, steht üblicherweise im selben Schreiben ein Hinweis darauf, dass Ablehnung einer Arbeitsstelle eine Sperrzeit auslöst

Eine Sperrzeit wird immer schriftlich festgestellt und begründet. Die oder der Versicherte muss auch dabei über mögliche Rechtsmittel aufgeklärt werden. Da es sich um einen Verwaltungsakt handelt, kann man innerhalb eines Monats ab Zugang Widerspruch einlegen. Wenn dadurch keine Abhilfe geschaffen wird, ist eine Klage vor dem Sozialgericht möglich.

Es sind jedoch auch Fälle denkbar, in denen Arbeitslose zwar formell gegen die Regeln verstoßen, ihnen aber ein anderes Handeln nicht zumutbar gewesen wäre. Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn jemand eine Arbeit aufgrund von erheblichem Mobbing am Arbeitsplatz kündigt oder eine weit entfernte Arbeitsstelle wegen der pflegebedürftigen Eltern nicht antreten kann. In solchen Fällen liegt, wenn man sie objektiv gegenüber der Arbeitsagentur nachweisen kann, ein „wichtiger Grund“ vor. Für die unterschiedlichen Sperrzeiten sind in Gerichtsurteilen diverse wichtige Gründe definiert worden, es handelt sich aber jeweils um eine Einzelfallentscheidung.

## **2.2 Arbeitsaufgabe**

Unter „Arbeitsaufgabe“ wird das Einreichen einer Kündigung ohne wichtigen Grund oder das Unterzeichnen eines Aufhebungsvertrags verstanden – also wenn die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unter Beteiligung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zustande gekommen ist. Weil jemand dadurch die eigene Arbeitslosigkeit herbeiführt, wird es als versicherungswidriges Verhalten begriffen, das regelmäßig eine Sperrzeit von zwölf Wochen Dauer auslöst.

Der ALG-Anspruch mindert sich dagegen bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen um ein Viertel seiner gesamten Dauer. Hat man also als älterer Arbeitsloser beispielsweise Anspruch auf 18 Monate Arbeitslosengeld, dauert die Sperrzeit selbst zwar zwölf Wochen, die Anspruchsdauer verkürzt sich aber sogar um 4,5 Monate.

Wenn das Arbeitsverhältnis ohnehin wenige Zeit später geendet hätte, etwa weil der Vertrag kurz nach der Kündigung ausgelaufen wäre, verkürzt sich dagegen die Sperrzeit. Konkret muss man nur noch sechs Wochen ohne Arbeitslosengeld auskommen, wenn die Arbeitsstelle innerhalb von zwölf Wochen geendet hätte, und sogar nur drei Wochen, wenn die Stelle innerhalb von sechs Wochen beendet gewesen wäre.

Wer sein Beschäftigungsverhältnis mit einem wichtigen Grund aufgibt, verhält sich dagegen nicht versicherungswidrig und hat daher auch keine Sperrzeit zu befürchten. Dazu zählen vor allem die folgenden Fallkonstellationen:

- Eine Versicherte oder ein Versicherter kündigt, weil sie oder er ernstzunehmende Aussicht auf einen anderen Arbeitsplatz hat. Aus Gründen, die derjenige nicht selbst zu verantworten hat, kommt dann aber doch keine

andere Beschäftigung zustande, sodass Arbeitslosigkeit eintritt. (Anders ist es, wenn man die Arbeitslosigkeit selbst zu verantworten hat, oder beispielsweise aufgrund eines Wettbewerbsverbots eine Wartezeit bis zur Aufnahme der neuen Tätigkeit einlegen muss, ohne sich vorher selbst abgesichert zu haben.)

- Die Arbeitsbedingungen sind unzumutbar, entweder wegen Verletzungen arbeitsvertraglicher Nebenpflichten durch den Arbeitgeber, weil gegen nicht hinnehmbare Missstände nichts unternommen wird oder weil gegen Tarifvereinbarungen, Arbeitsschutzvorschriften oder die guten Sitten verstoßen wird. Beispiele wären eine Bezahlung unter Tarif, Lohnrückstände über einen längeren Zeitraum oder der Zwang zum Gesetzesverstoß durch den Arbeitgeber.  
Zunächst muss man sich beim Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen beschweren. Wenn dieser nichts an den Arbeitsbedingungen verändert, liegt ein wichtiger Grund für eine Kündigung vor.
- Auch wenn sich im persönlichen Umfeld der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers Umstände ergeben, wegen derer die Aufgabe der Tätigkeit notwendig ist, liegt ein wichtiger Grund vor. Das kann beispielsweise eine schwere Erkrankung sein, aber auch die Pflegebedürftigkeit der Eltern oder das Eingehen einer Ehe oder Lebenspartnerschaft mit einem an einem anderen Wohnort lebenden Partner. Das einfache Zusammenziehen mit dem Partner in einer anderen Stadt, ohne zu heiraten, wurde dagegen von den Gerichten nicht als wichtiger Grund anerkannt.

Häufig kommt es auch zu einer Vereinbarung („Abwicklungsvertrag“) zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, nachdem bereits eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wurde. Dann kommt es auf die genaueren Umstände an. Wenn die Arbeitgeberkündigung nur pro forma ausgesprochen wurde und sich beide Parteien in Wahrheit über das Beschäftigungsende einig sind, kann es ebenfalls zu einer Sperrzeit kommen.

Auch wenn die Abfindung deutlich über dem gesetzlichen Mindestanspruch liegt, kann das Auswirkungen auf eine Sperrzeit haben. In diesen Fällen ist nämlich davon auszugehen, dass für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kein wichtiger Grund mehr vorliegt.

Anders liegt der Fall bei einer Änderungskündigung. Diese geht vom Arbeitgeber aus und ist in der Regel verbunden mit einem neuen Arbeitsangebot zu ungünstigeren Bedingungen. Dieses schlechtere Angebot abzulehnen, gilt nicht als versicherungsschädliches Verhalten, zumal die Beendigung des laufenden Arbeitsverhältnisses ja vom Arbeitgeber ausging.

### **2.3 Verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers**

Diese Variante stellt einen Sonderfall der Arbeitsaufgabe dar: es kommt zu einer personenbedingten Kündigung vonseiten des Arbeitgebers, die aber direkt auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückgeht. Auch in diesem Fall liegt die Schuld für die Arbeitslosigkeit bei der oder dem Versicherten, sodass ein versicherungswidriges Verhalten festgestellt wird.

Voraussetzung ist, dass ein erheblicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, gegen die betriebliche Ordnung oder eine Verletzung des persönlichen

Vertrauensbereichs vorgefallen ist. Diebstahl von Arbeitsmitteln oder sexuelle Belästigung von Kollegen sind typische Beispiele. Rechtsverstöße im privaten Bereich zählen in der Regel hierfür nicht, eine bedeutende Ausnahme gibt es vor allem bei Berufskraftfahrern: Wer in seiner Freizeit alkoholisiert gefahren ist und darüber seine Fahrerlaubnis verloren hat, hat damit auch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten begangen, sodass auch eine verhaltensbedingte Kündigung möglich ist.

Anders stellt sich der Fall dar, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres mit einer Kündigung wegen des Verhaltens rechnen musste. Vor allem, wenn der Arbeitgeber dasselbe Verhalten bisher nie beanstandet hatte, ist dies der Fall. Wer dagegen bereits abgemahnt wurde, hätte sein Verhalten verändern können, und trägt somit die Schuld an der Kündigung.

Wenn man voraussehen konnte, dass das Verhalten zu einer Kündigung führen wird, oder wenn es sich um einen besonders schweren Verstoß handelt, ist eine Sperrzeit zu erwarten. Letztes ist vor allem bei Straftaten gegen den Arbeitgeber oder gegen Kollegen der Fall.

## **2.4 Arbeitsablehnung**

Die Vermittler der Arbeitsagentur bieten Arbeitslosen häufig konkrete Arbeitsstellen an, wobei Arbeitgeber und genaue Tätigkeit benannt sind. Arbeitslose sind verpflichtet, diese Angebote auch anzunehmen und dadurch ihre Arbeitslosigkeit zu beenden, sofern es sich um eine zumutbare Stelle handelt. Eine Sperrzeit ist die Konsequenz, wenn man diese trotzdem nicht annimmt oder nicht antritt.

Das ist nicht nur der Fall, wenn jemand explizit die Nicht-Akzeptanz gegenüber der Arbeitsagentur erklärt. Mit einer Sperrzeit muss ebenfalls rechnen, wer durch sein Verhalten das Zustandekommen einer Beschäftigung sabotiert. Wer beispielsweise im Bewerbungsgespräch astronomisch hohe Gehaltsvorstellungen äußert oder das Gegenüber beleidigt, verhält sich ebenso versicherungswidrig wie jemand, der erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch erscheint oder absichtlich ungeeignete Bewerbungen verschickt.

Die Sperrzeit beträgt beim ersten derartigen Verstoß drei Wochen, beim zweiten Verstoß sechs Wochen, bei jedem weiteren Verstoß zwölf Wochen. Dabei ist zu beachten, dass es bei einer Gesamtdauer von Sperrzeiten ab 21 Wochen zum Erlöschen des Anspruchs aufs Arbeitslosengeld kommt (siehe unter 3.).

In folgenden Fällen gilt eine Stelle als nicht zumutbar: bei Lohnwucher, bei tarifwidrigen Arbeitsverhältnissen oder wenn Angebote gegen Gesetze oder gegen die guten Sitten verstoßen. Zu letzterem zählt beispielsweise Prostitution.

## **2.5 Unzureichende Eigenbemühungen**

Eine Bedingung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist, dass sich die Leistungsbeziehenden zusätzlich zu den Hilfen der Arbeitsagentur auch selbst darum bemühen, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Arbeitslose sind verpflichtet, alle Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung zu nutzen und dies auch gegenüber der Arbeitsagentur auf Verlangen nachweisen zu können. Dies betrifft beispielsweise Anforderungen, die aus einer Eingliederungsvereinbarung hervorgehen. Es ist daher

wichtig, seine Anstrengungen auch zu dokumentieren, falls man zum Nachweis aufgefordert wird.

Kann jemand keine hinreichenden eigenen Bemühungen nachweisen, wird in der Regel eine Sperrzeit von zwei Wochen verhängt.

## **2.6 Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme**

Es gibt drei verschiedene Arten von Maßnahmen der beruflichen Eingliederung, zu denen Arbeitslose verpflichtet werden können, nämlich die „Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“, die „Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung“ sowie die „Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben“. Bei allen drei gilt, dass Arbeitslose zur Teilnahme verpflichtet sind, sofern die vorgeschlagene Maßnahme geeignet und notwendig ist, wenn sich also im konkreten Fall durch die Maßnahme die Beschäftigungschancen der oder des Arbeitslosen erhöhen. Bisweilen sind solche Maßnahmen auch schon im Eingliederungsvertrag festgeschrieben.

Wer seine Teilnahme verweigert, eine laufende Maßnahme ohne guten Grund abbricht oder durch unangemessenes Verhalten einen Ausschluss hervorruft, muss eine Sperrzeit hinnehmen. Letzteres können zum Beispiel häufiges unentschuldigtes Fehlen oder Störungen im Unterricht sein. In der Regel erfolgt zuerst eine Abmahnung, verbunden mit einer Belehrung über die möglichen Folgen.

Selbst wenn ein wichtiger Grund für einen Abbruch vorliegt, zum Beispiel weil gesundheitliche Schäden durch die Tätigkeit befürchtet werden, muss man sich zunächst an die Arbeitsagentur wenden und sich gegebenenfalls einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Wer die Maßnahme von sich aus abbricht, riskiert auch in einem solchen Fall eine Sperrzeit.

Die Dauer der Sperrzeit entspricht jener bei Arbeitsablehnung, also beim ersten Vorfall drei Wochen, beim zweiten sechs und bei jedem weiteren Fall zwölf Wochen. Dabei muss es sich nicht um gleichartige Verstöße handeln. Wer erst eine Eingliederungsmaßnahme abbricht, dann eine zumutbare Arbeit ablehnt und später noch eine andere Maßnahme nicht antritt, erhält Sperrzeiten von drei plus sechs plus zwölf Wochen, also insgesamt 21 Wochen.

## **2.7 Meldeversäumnis**

Die Arbeitsagentur kann Arbeitslose auch zu bestimmten Terminen verpflichten. Das ist üblicherweise eine Aufforderung zum persönlichen Erscheinen, wobei der konkrete Ort, die Zeit und eine Begründung angegeben werden müssen. Es kann auch ein Termin für eine ärztliche oder psychologische Untersuchung angeordnet werden.

Es besteht dabei immer ein Ermessensspielraum der Agentur. Weil es sich um einen Verwaltungsakt handelt, kann auch Widerspruch gegen eine Meldeaufforderung eingelegt werden. Eine aufschiebende Wirkung gibt es dadurch jedoch nicht, das heißt, den Termin muss man trotz Widerspruchs wahrnehmen.

Wichtige Gründe, einen Termin nicht wahrzunehmen, sind unter anderem:

- eine Erkrankung mit entsprechendem Nachweis,
- ein gleichzeitig stattfindendes Vorstellungsgespräch, oder



- wenn man den Termin aufgrund objektiv vorliegender Umstände nicht erreichen konnte, beispielsweise wenn der öffentliche Nahverkehr ausfällt.

Subjektive Gründe wie das Vergessen des Termins oder eine verspätete Abfahrt können dagegen nicht als wichtige Gründe zur Vermeidung einer Sperrzeit angeführt werden.

Die Dauer einer Sperrzeit wegen eines Meldeversäumnisses oder wegen verspäteter Arbeitssuchendmeldung beträgt jeweils eine Woche.

Zudem sind Versicherte, die absehbar ihre Stelle verlieren werden, verpflichtet, sich innerhalb einer bestimmten Frist schon vorab arbeitslos zu melden. Wenn der Arbeitsvertrag befristet auslaufen wird, muss die Meldung spätestens drei Monate vor Beendigung erfolgen. Erfährt jemand weniger als drei Monate vorab von der bevorstehenden Arbeitslosigkeit, hat sie oder er jeweils drei Tage Zeit für die Meldung. Dies gilt auch dann, wenn derjenige noch gegen eine Kündigung vor Gericht geht oder der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt hat – also auch dann, wenn die Arbeitslosigkeit möglicherweise gar nicht eintreten wird. Ebenso bewirkt die Annahme, sie oder er werde gleich nach Ende der Beschäftigung eine andere Stelle finden, keine Ausnahme von den Meldevorschriften, solange keine feste Einstellungszusage vorliegt.

Die Meldung muss persönlich durchgeführt werden, wobei die Meldung inzwischen zur Fristwahrung auch telefonisch oder online eingereicht und dann mit Termin nachgeholt werden kann.

### **3. Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld**

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann schließlich auch komplett entfallen, wenn versicherungswidriges Verhalten zu mehreren Sperrzeiten geführt hat. Konkret ist dies der Fall, wenn sich Sperrzeiten auf insgesamt 21 Wochen summiert haben. Dabei werden auch solche Sperrzeiten berücksichtigt, die in den zwölf Monaten vor Entstehen des aktuellen ALG-Anspruchs eingetreten sind. Nicht berücksichtigt werden Sperrzeiten, die bereits einmal zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

Das Gesetz nennt folgende Bedingungen, damit Sperrzeiten wirklich zum Erlöschen des Anspruchs führen: es müssen über sämtliche Sperrzeiten schriftliche Bescheide erteilt worden sein, welche die oder der Arbeitslose auch erhalten hat; dabei muss auf die Rechtsfolgen der Sperrzeiten sowie die Grenze von 21 Wochen hingewiesen worden sein.

Damit soll gewährleistet werden, dass ein Anspruch nur dann erlischt, wenn die oder der Arbeitslose mehrfach gegen das Versicherungsprinzip verstoßen hat und die Folgen seines Verhaltens einschätzen konnte.

### **4. Ruhen des Arbeitslosengeldes**

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann auch aus anderen Gründen ruhen, ohne dass versicherungswidriges Verhalten vorliegt. Es handelt sich dann nicht um eine Sperrzeit, sodass sich die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes nicht verkürzt.

Der Gesamtanspruch bleibt gleich, der Bezug verschiebt sich einfach zeitlich nach hinten auf den Zeitraum nach der Ruhensphase.

Daraus wird schon deutlich, dass es sich auch beim Ruhen des Arbeitslosengeldes nicht um eine Strafe der oder des Arbeitslosen handelt. Ein Ruhen tritt ein, wenn man eine andere Lohnersatzleistung bezieht, grundsätzlich unabhängig von deren Höhe:

- Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose,
- Krankengeld, Versorgungskrankengeld oder (unter Umständen) Verletztengeld,
- Mutterschaftsgeld,
- Übergangsgeld für eine Leistung zur Teilhabe, wegen der keine ganztägige Beschäftigung möglich ist,
- Gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung, wobei die Arbeitsagentur zur Antragstellung auffordern kann,
- Altersrente, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche öffentlich-rechtliche Bezüge wie das Soldatenruhegehalt, sowie
- Vorruhestandsgeld des Arbeitsgebers über 65 Prozent des Bemessungsentgelts.

Das Ruhen tritt auch beim Bezug einer vergleichbaren ausländischen Lohnersatzleistung ein.

Wenn der Bezug der Leistung endet, kann der restliche Anspruch auf Arbeitslosengeld noch ausgeschöpft werden. Der Anspruch erlischt erst vier Jahre nach seiner Entstehung. Allerdings muss man sich erneut persönlich arbeitslos melden, wenn der Ruhenszeitraum länger als sechs Wochen gedauert hat.

Das Arbeitslosengeld ruht auch dann, wenn man nach dem Ende einer Beschäftigung

- bei einer unwiderruflichen Freistellung zunächst weiter Arbeitsentgelt erhält,
- eine Urlaubsabgeltung beanspruchen kann, oder
- eine hohe Abfindung / Entlassungsentschädigung erhält.

Wenn dabei, beispielsweise im Rahmen einer Kündigungsschutzklage, noch nicht klar ist, ob jemand weiteres Arbeitsentgelt oder eine Urlaubsabgeltung beanspruchen kann, so wird das Arbeitslosengeld zunächst ausgezahlt, wenn man sich arbeitslos gemeldet hat. Ergibt sich rückwirkend eine Zahlung, geht der Anspruch in der entsprechenden Höhe auf die Arbeitsagentur über oder das Arbeitslosengeld ist zu erstatten.

Ob eine Abfindung angemessen ist, richtet sich nach den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes. Bei höheren Abfindungen ist mit einer Ruhenszeit zu rechnen.

Der Zeitraum dauert höchstens ein Jahr, bei einer befristeten Stelle höchstens bis zum eigentlichen Beschäftigungsende, oder bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Abfindung als verbraucht gilt. Dies ist abhängig vom bisherigen Verdienst, dem Alter der oder des Versicherten sowie von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe kann gleichzeitig zum Ruhen wegen Abfindung ablaufen und wird nicht zusätzlich angehängt.

## **5. Krankenversicherungsschutz während Sperrzeit und Ruhen**

Seit August 2017 gilt ein Pflichtversicherungsverhältnis in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bereits ab Beginn einer Sperrzeit. Somit entsteht in der

Regel durch eine Sperrzeit keine Lücke mehr im Krankenversicherungsschutz, jedenfalls wenn man sich rechtzeitig arbeitslos gemeldet hat.

Während einer Sperrzeit besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Auch für die Rentenversicherung wird die Sperrzeit weder als Beitrags- noch als Anrechnungszeit gewertet.

Während einer Ruhenszeit wegen Arbeitsentgelts ist die oder der Arbeitslose nicht automatisch krankenversichert. Es gilt nach Ende einer Beschäftigung zunächst eine nachwirkende Versicherung von einem Monat, dann muss man sich selbst über eine Familienversicherung oder eine freiwillige Mitgliedschaft absichern.