



beraten.bilden.forschen.

BROSCHÜRE



Arbeitslosengeld

Anspruch bei Arbeitslosigkeit
für Arbeitnehmer und Arbeitslose –
Antworten auf häufig gestellte Fragen

Stand 5/2023

Arbeitslosengeld (ALG)

Anspruch bei Arbeitslosigkeit
für Arbeitnehmer und Arbeitslose –
Antworten auf häufig gestellte Fragen

Stand 5/2023



Impressum

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Tel. 0681 4005-0
Broschürenservice: Tel. 0681 4005-444, Fax 0681 4005-411
E-Mail: info@arbeitskammer.de
Internet: www.arbeitskammer.de

Bearbeitung: Malin Hochscheid

Redaktion: Peter Jacob, Alexander Stallmann

Satz: MediaDesign Frank, Saarbrücken

Titel: Kurt Heinemann, Völklingen

Druck: Repa Druck, Saarbrücken

Kostenlos für Mitglieder der Arbeitskammer des Saarlandes, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Preis für andere Besteller: 4 € zuzüglich Portokosten.

ISBN: 978-3-88968-274-1

Hinweis: In dieser Broschüre wird aus Gründen der besseren, leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher oder diverser Sprachformen bewusst verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Vorwort

Arbeitslosengeld (ALG) ist die sozialrechtliche Leistung, die Menschen beziehen können, die nicht oder bis zu 15 Stunden pro Woche arbeiten. Davon zu trennen ist das Bürgergeld (früher Arbeitslosengeld II oder Hartz IV).

Während es beim ALG um den teilweisen Ausgleich des Arbeitsentgelts geht, wird Bürgergeld als Fürsorgeleistung des Staats bei Hilfebedürftigkeit gezahlt. Die Rechtsgebiete unterscheiden sich damit fundamental voneinander und dürfen nicht in einen Hut geworfen werden. Ein entscheidender Unterschied ist etwa, dass beim ALG nicht auf das Gesamteinkommen der Familie geschaut wird, beim Bürgergeld aber sehr wohl. Beim ALG wird grundsätzlich der Ausfall des Arbeitsentgelts der Einzelperson kompensiert. Der Antrag auf ALG wird bei den Arbeitsagenturen gestellt, wohingegen Bürgergeld bei den Jobcentern beantragt werden muss. Hilfebedürftige Arbeitslose können unter Umständen auch ALG und Bürgergeld nebeneinander beziehen, dennoch sind die Voraussetzungen für beide Leistungen sehr unterschiedlich. Wenn Sie Informationen zum Bürgergeld suchen, empfiehlt sich unsere gleichnamige Broschüre.

Bei der Neuauflage haben wir wieder den Fokus darauf gelegt, die Rechtslage möglichst einfach darzustellen. Darum wurden an vielen Stellen „Häufig gestellte Fragen“ aufgelistet, um schnelle Antworten auf drängende Fragen zu bieten.

Saarbrücken, im Mai 2023

Jörg Caspar
Vorstandsvorsitzender

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1.	Erste Schritte beim ALG-Bezug	9
1.1	Arbeitsuchend melden (§ 38 SGB III)	9
1.2	Arbeitslos melden (§ 141 SGB III)	10
1.3	Antrag stellen	11
1.4	Häufig gestellte Fragen	11
1.4.1	Mir wurde gekündigt. In 6 Wochen kann ich bei einem neuen Arbeitgeber anfangen. Für diese Zeit kann ich mich über Wasser halten und möchte kein ALG beantragen. Muss ich mich trotzdem bei der Arbeitsagentur melden?	11
1.4.2	Was ist die Arbeitsbescheinigung und wofür brauche ich sie?	12
1.4.3	Mein Arbeitgeber hat mir gekündigt und stellt nun die Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur nicht aus. Was kann ich tun?	13
1.4.4	Mein Arbeitgeber hat in der Arbeitsbescheinigung falsche Angaben gemacht. Deswegen droht mir eine Sperrzeit. Was kann ich jetzt tun?	13
2.	Voraussetzungen für den ALG-Anspruch	14
2.1	Arbeitslosigkeit: Wer ist arbeitslos? (§ 138 SGB III)	14
2.2	Arbeitslosmeldung und Antragstellung	15
2.3	Anwartschaftszeit: Wann ist die Anwartschaftszeit erfüllt? (§ 142 SGB III)	15
2.4	Arbeitslosenversicherung: Wer kann kein ALG beziehen?	16
2.5	Häufig gestellte Fragen	17
2.5.1	Ich habe meine Hauptbeschäftigung von 30 Stunden pro Woche verloren, arbeite aber immer noch 8 Stunden pro Woche. Kann ich ALG beziehen?	17
2.5.2	Ich arbeite seit über einem Jahr 12 Stunden pro Woche und beziehe gleichzeitig ALG. In einem Monat soll mein Anspruch auf ALG bereits erschöpft sein. Aber ich habe doch einen erneuten Anspruch erworben, weil ich mehr als nur geringfügig beschäftigt war, oder nicht?	17
2.5.3	Ich habe meine Regelaltersgrenze erreicht und arbeite während der Rente weiter. Jetzt wurde mir gekündigt. Kann ich ALG beziehen?	17
2.5.4	Ich war jetzt anderthalb Jahre beschäftigt und davon ein Jahr in Kurzarbeit. Vorher hatte ich einen Minijob. Jetzt wurde mir gekündigt. Kann ich jetzt ALG beziehen oder erfülle ich die Anwartschaftszeit nicht?	17
3.	Höhe des ALG	18
3.1	Leistungsentgelt (§ 153 SGB III)	18
3.2	Bemessungsentgelt (§ 151 SGB III)	19
3.3	Bemessungszeitraum (§ 150 SGB III)	19
3.4	Fiktivbemessung (§ 152 SGB III)	20
3.5	Häufig gestellte Fragen	21
3.5.1	Ich beziehe ALG und habe vorher sehr gut verdient. Jetzt soll ich eine Stelle antreten, die viel schlechter bezahlt wird. Wenn ich danach noch mal ALG beziehen muss, wird mein ALG doch viel geringer ausfallen, oder?	21
3.5.2	Ich habe immer Vollzeit gearbeitet und bin jetzt arbeitslos. Ich möchte aber keine Vollzeitstelle mehr, sondern nur noch 30 Stunden pro Woche arbeiten.	

	Habe ich dann Nachteile beim ALG-Bezug? Schließlich habe ich Beiträge vom Vollzeitgehalt gezahlt.	22
3.5.3	Ich werde aus dem Krankengeldbezug ausgesteuert und muss jetzt ALG beziehen. Ich habe gehört, dass ich jetzt nur 60 % vom Krankengeld bekomme. Stimmt das?	22
3.5.4	Ich war im ganzen letzten Jahr in Kurzarbeit und jetzt wurde mein Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Betrieb schließt. Jetzt kriege ich ja nur 60 % ALG vom Kurzarbeitergeld, oder?	22
3.5.5	Ich beziehe ALG und möchte nun einen Minijob antreten. Wird mir das Gehalt auf das ALG angerechnet?	22
3.5.6	Ich hatte eine Hauptbeschäftigung und einen Minijob, nun fällt die Hauptbeschäftigung weg. In dem Minijob arbeite ich seit vielen Jahren. Darf ich den ganzen Lohn aus dem Minijob neben dem ALG behalten oder wird etwas angerechnet?	23
3.5.7	Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben und darin eine Abfindungszahlung vereinbart. Wird diese auf das ALG angerechnet?	23
4.	Dauer des ALG-Anspruchs	23
4.1	Dauer: Wie lange kann ich ALG beziehen? (§ 147 SGB III)	23
4.2	Verminderung der Anspruchsdauer (§ 148 SGB III)	24
4.3	Erlöschen des Anspruchs (§ 161 SGB III)	24
5.	Sozialversicherung während des ALG-Bezugs	25
5.1	Krankenversicherung	25
5.2	Pflegeversicherung	26
5.3	Rentenversicherung	26
5.4	Unfallversicherung	26
6.	Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur	27
6.1	Meldepflichten: Was muss ich der Arbeitsagentur alles mitteilen?	27
6.2	Sanktionen: Was passiert, wenn ich einer Verpflichtung gegenüber der Arbeitsagentur nicht nachkomme?	27
6.3	„Urlaub“: Ich beziehe ALG und will für ein paar Tage zu Bekannten verreisen. Geht das?	28
6.4	Zumutbarkeit: Muss ich jedes Jobangebot der Arbeitsagentur annehmen?	28
7.	Sperrzeiten	29
7.1	Sperrzeitatbestände: Wofür kriege ich eine Sperrzeit? (§ 159 SGB III)	29
7.2	Wichtige Gründe bei Arbeitsplatzverlust: Wenn das Arbeitsverhältnis endet und es dafür einen wichtigen Grund gibt, droht keine Sperrzeit. Was sind solche wichtigen Gründe für den Arbeitsplatzverlust?	29
7.3	Folgen der Sperrzeit: Wozu führt die Sperrzeit? (§§ 159, 148 SGB III)	30
7.4	Krankenversicherung: Bin ich während einer verhängten Sperrzeit krankenversichert?	31
7.5	Häufig gestellte Fragen	31

7.5.1	Mein Chef hat mich letzten Monat bei der Krankenkasse abgemeldet. Eine schriftliche Kündigung habe ich bis heute nicht erhalten. Ich habe mich sofort arbeitsuchend gemeldet. Bekomme ich eine Sperrzeit, weil immer noch keine schriftliche Kündigung da ist?	31
7.5.2	Ich habe mich gegen die Kündigung gerichtlich gewehrt und der Richter bietet nun einen Vergleich an, in dem ich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustimmen soll. Ist das dann nicht ein Aufhebungs-vertrag ohne wichtigen Grund und ich bekomme eine Sperrzeit?	31
7.5.3	Mein Chef hat mir fristlos gekündigt, obwohl er keinen Grund dazu hat. Kann mich die Arbeitsagentur zwingen, gegen die Kündigung zu klagen?	32
7.5.4	Mein Chef sagt, ich müsse einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Wenn ich das tue, droht mir dann eine Sperrzeit?	32
7.5.5	Ich würde mein Arbeitsverhältnis gerne per Aufhebungsvertrag aus gesundheitlichen Gründen so schnell wie möglich beenden. Mein Arbeitgeber bietet mir sogar wegen langer Betriebszugehörigkeit eine Abfindung an. Führt das zu Nachteilen beim ALG-Bezug? Eine Sperrzeit kann mir doch nicht verhängt werden, weil ich einen wichtigen Grund habe.	32
7.5.6	Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, in dem mich mein Chef ab jetzt schon für 4 Monate unwiderruflich freigestellt hat. Was passiert mit meinem ALG-Anspruch?	33
7.5.7	Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, weil mir mein Arbeitgeber eine sehr hohe Abfindungssumme darin verspricht. Davon kann ich auch nach Abzügen sicher ein Jahr lang leben. Wenn ich danach noch keine neue Stelle gefunden habe und ALG beziehen muss, wird mir dann etwas gekürzt?	33
7.5.8	Mein Arbeitsverhältnis ist befristet und läuft bald aus. Mein Chef hat mir einen neuen Arbeitsvertrag angeboten, aber ich möchte dort nicht weiterarbeiten. Droht mir jetzt eine Sperrzeit?	33
7.5.9	Mein Chef hat mir eine Änderungskündigung geschickt. Darin wird mir eine Stelle mit viel schlechterer Bezahlung angeboten. Ich habe das abgelehnt. Droht mir jetzt eine Sperrzeit?	34
8.	Ruhen des ALG-Anspruchs	34
8.1	Ruhensgründe: Wann ruht der ALG-Anspruch?	34
8.1.1	Zahlung einer Abfindung (§ 158 SGB III)	34
8.1.2	Anspruch auf Arbeitsentgelt (§ 157 I SGB III)	35
8.1.3	Anspruch auf Urlaubsabgeltung (§ 157 II SGB III)	35
8.1.4	Beziehen von Sozialleistungen (§ 156 SGB III).	35
8.1.5	Nicht gestellter Reha-/Rentenantrag (§ 145 II, § 156 SGB III)	35
8.2	Rechtsfolgen: Wozu führt das Ruhen?	35
9.	Krank und ALG	36
9.1	Krank im ALG-Bezug: Ich beziehe ALG und bin nun krank. Was passiert jetzt?	36
9.2	Aussteuerung vom Krankengeldbezug: Ich bin schon lange krank und werde nun aus dem Krankengeld-Bezug ausgesteuert. Mein Arbeitsverhältnis besteht aber immer noch. Ich bin mir nicht sicher, ob ich in meinen alten Beruf zurückkehren kann. Kann ich ALG beziehen?	37

9.3	Häufig gestellte Fragen	38
9.3.1	Ich bin ausgesteuert und habe mich dem Arbeitsmarkt im Rahmen meiner Möglichkeiten zur Verfügung gestellt. Ich habe eine starke Sehbehinderung und kann nur einen Telefonarbeitsplatz antreten. Nun wurde mir ein Bildschirmarbeitsplatz angeboten. Was kann ich tun?	38
9.3.2	Ich bin ausgesteuert und habe mich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt. Jetzt bin ich erneut wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig. Was soll ich tun? Ich darf doch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgeben.	38
9.3.3	Kann mich die Arbeitsagentur dazu zwingen, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente zu stellen?	39
9.3.4	Muss ich meinen Krankenschein nach Aussteuerung auch während des ALG-Bezugs weiter einreichen und an wen?	39
10.	Widerspruch gegen Bescheid der Arbeitsagentur	40

Einführung

In dieser Broschüre geht es um die Leistungen der Agentur für Arbeit, und zwar speziell um Arbeitslosengeld (ALG) bei Arbeitslosigkeit. Dabei kann und soll kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden. Vielmehr soll ein Überblick verschafft werden, der zum Grundverständnis des ALG-Anspruchs beitragen soll. Es sollen vor allem die Fragen beantwortet werden, die sich erfahrungsgemäß die meisten stellen, die bald ALG beziehen müssen. Dabei ist auch die Aufbauweise dieser Broschüre der Beratungspraxis angepasst und bewusst so gewählt, dass der Nutzer seine Frage inklusive Antwort finden kann. Für allgemeine Ausführungen sei auch verwiesen auf die zahlreichen Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit. Eine individuelle Beratung kann durch Nutzung dieser Broschüre natürlich nicht ersetzt werden. Dafür steht Ihnen in erster Linie Ihre Arbeitsagentur zur Verfügung. Auch die Arbeitskammer des Saarlandes berät ihre Mitglieder, das sind alle im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer sowie Arbeitsuchende, zum Thema.

Anspruch der Broschüre ist es dennoch, möglichst viele auch konkrete Fragen zu beantworten. Zur besseren Nutzung dieser Broschüre sei noch empfohlen: Die Fragen sind auch im Inhaltsverzeichnis aufgeführt. Die Antwort auf Ihre Frage findet sich in dem Kapitel, wo sie thematisch zu verorten ist. Sind Sie etwa schon lange krank und werden aus dem Krankengeldbezug ausgesteuert und fragen sich, ob Sie nun Arbeitslosengeld beziehen können, obwohl Ihr Arbeitsverhältnis noch besteht, finden Sie im Inhaltsverzeichnis das Kapitel „Krankheit und ALG“. Haben Sie Fragen allgemeinerer Natur, etwa zur Höhe des ALG, so werden Sie fündig bei „Höhe des ALG“. Stehen Sie ganz am Anfang und sind völlig ratlos, so ist das Kapitel „Erste Schritte beim ALG-Bezug“ das richtige für Sie.

Merkblätter sowie Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit finden Sie sortiert hier: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/download-center-arbeitslos>

Die Fachlichen Weisungen zu den einschlägigen gesetzlichen Regelungen finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen#1478808824026>

Die Vordrucke und Formulare der Bundesagentur von A bis Z finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/formulare-a-z>

Alle Angaben beziehen sich auf die Rechtslage im Mai 2023.

1. Erste Schritte beim ALG-Bezug

Mir wurde gekündigt und ich muss jetzt ALG beziehen. Was sind meine ersten Schritte?

Egal, ob Kündigung Ihrerseits, seitens des Arbeitgebers, Aufhebungsvertrag oder Ablauf des befristeten Vertrages: Sie müssen sich **arbeitsuchend** und **arbeitslos** melden, einen **Antrag auf ALG** stellen und eventuell Kündigungsschutzklage erheben, wenn Sie sich gegen die Kündigung des Arbeitgebers wehren wollen.

1. Arbeitsuchend melden
2. Arbeitslos melden
3. Antrag auf ALG stellen

(Evtl. Kündigungsschutzklage bei Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung (siehe Kapitel 7)).

1.1 Arbeitsuchend melden (§ 38 SGB III)

Sie müssen sich grundsätzlich 3 Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsuchend melden. Das ist vor allem wichtig bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Hier dürfen Sie grundsätzlich nie davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung weiterlaufen wird. Melden Sie sich 3 Monate vor Fristablauf arbeitsuchend. Sollte Ihr Arbeitgeber Ihnen danach anbieten, weiterzuarbeiten, können Sie das natürlich dennoch tun. Teilen Sie dann der Arbeitsagentur einfach mit, dass Sie nun doch eine Anschlussbeschäftigung haben.

Auch bei Kündigungen mit langer Kündigungsfrist gilt die 3-Monatsfrist.

⇒ HINWEIS

Sie können sich theoretisch auch früher arbeitsuchend melden. Ab Arbeitsuchend-Meldung sind Sie aber auch mitwirkungspflichtig und müssen Aufforderungen der Arbeitsagentur nachkommen. Das kann natürlich mit der Arbeitszeit kollidieren und sollte deswegen wohl überlegt sein.

Können Sie die 3-Monatsfrist nicht einhalten, weil Ihr Arbeitsverhältnis etwa mit einer Frist von einem Monat gekündigt wurde, so müssen Sie sich innerhalb von 3 Tagen ab Kenntnis der Kündigung arbeitsuchend melden. Das gilt auch für die Eigenkündigung.

⇒ HINWEIS

Melden Sie sich zu spät ohne wichtigen Grund arbeitsuchend, droht Ihnen eine Sperrzeit von einer Woche. Nur wenn Sie darlegen können, dass Sie nicht wissen konnten, dass Sie zur Arbeitsuchend-Meldung verpflichtet sind, kann die Sperrzeit entfallen.

Je nach Fall kann es sinnvoll sein, die Arbeitsuchend-Meldung gleich mit der Arbeitslosmeldung zu verbinden, insbesondere wenn Ihnen recht kurzfristig gekündigt wurde und Sie

schon sehr bald auf den ALG-Bezug angewiesen sind. Beachten Sie bitte, dass die Arbeitssuchend-Meldung die Arbeitslosmeldung nicht ersetzt!

Arbeitsuchend melden können Sie sich bei jeder Arbeitsagentur. Eine ausschließlich persönliche Meldung ist seit dem 01.01.2022 nicht mehr zwingend erforderlich. Sie können sich persönlich arbeitssuchend melden oder durch schriftliche oder telefonische Anzeige bei der Arbeitsagentur. Nach Online-Registrierung ist auch eine elektronische Meldung möglich. Informationen erhalten Sie auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit: <https://web.arbeitsagentur.de/vermittlung/oalo-ui/arbeitslos-melden>

1.2 Arbeitslos melden (§ 141 SGB III)

Grundsätzlich sollten Sie sich 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, spätestens aber am 1. Tag der Arbeitslosigkeit arbeitslos melden. Zumindest können Sie erst ab diesem Tag ALG beziehen. Melden Sie sich erst zu einem späteren Zeitpunkt arbeitslos, gibt es auch frühestens ab dann erst ALG.

⇒ HINWEIS ALG wird niemals rückwirkend gewährt!

Sie können nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses aber auch abwarten und erst später ALG beantragen. Das Hinauszögern kann sich lohnen, wenn Sie kurz vor Ihrem 50., 55. oder 58. Geburtstag stehen, weil sich die Dauer des ALG-Bezugs verlängert, und zwar um bis zu 6 Monate (siehe 4.1).

!!! WICHTIG Dann muss aber der Krankenversicherungsschutz sichergestellt werden (siehe 5.1). Weiteres Risiko ist bei längerer Erkrankung, dass die Anwartschaftszeit auf den ALG-Anspruch verloren gehen kann (siehe 2.3).

Melden Sie sich auch dann arbeitslos, wenn Sie wissen, dass die Voraussetzungen für den ALG-Bezug im Übrigen nicht vorliegen. So erhalten Sie zumindest gegebenenfalls Anrechnungszeiten für die Rentenversicherung (siehe 5.3).

Sind Sie während des Beschäftigungsverhältnisses und über dessen Ende hinaus arbeitsunfähig, so haben Sie zunächst keinen Anspruch auf ALG, weil Sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. In dieser Zeit können Sie weiterhin Krankengeld beziehen. Spätestens am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit müssen Sie sich arbeitslos melden, besser noch, sobald Sie von der Krankenkasse den Bescheid über den letzten Tag des Krankengeldbezugs erhalten; so können Sie sicherstellen, dass Sie auch rechtzeitig ALG erhalten. Mehr zum Thema „Krank und ALG“ finden Sie unter 9.

Auch die Arbeitslosmeldung kann seit dem 01.01.2022 elektronisch erfolgen, wenn Sie über einen neuen Personalausweis mit Online-Freischaltung verfügen. Die persönliche Meldung ist weiterhin möglich. Informationen erhalten Sie hier: <https://web.arbeitsagentur.de/vermittlung/oalo-ui/arbeitslos-melden>

Auch bei der elektronischen Meldung muss aber darauf geachtet werden, dass sie während der Öffnungszeiten der Arbeitsagentur erfolgt.

⇒ HINWEIS

Die persönliche Meldung hat zum Vorteil, dass eine Beratung der Arbeitsagentur erfolgen muss, sodass die eine oder andere Frage beantwortet werden kann. Bei fehlerhafter Beratung kann gegebenenfalls ein Schadensersatzanspruch gegen die Arbeitsagentur entstehen, wenn dadurch Nachteile entstanden sind. Bei der Online-Anmeldung sind naturgemäß nur allgemein gehaltene Informationen möglich. Stellen Sie aber in jedem Fall sicher, dass Sie die Meldung nachweisen können.

1.3 Antrag stellen

Die Antragstellung ist elementar wichtig für den Anspruch auf ALG: Ohne Antrag kein ALG!

Ein neuer Antrag und eine neue Arbeitslosmeldung sind erforderlich nach jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, bei einer Leistungsunterbrechung von über 6 Wochen oder wenn die Leistung unbefristet eingestellt wurde.

Nach Erstellung eines Online-Accounts ist es möglich, den Antrag online zu stellen. Sie können den Antrag auch vor Ort ausfüllen oder per Post zusenden.

!!! WICHTIG

Machen Sie keine falschen Angaben im Antrag! Die Arbeitsagentur kann eigenständig Ihre Angaben überprüfen und es kann für Sie teuer werden bzw. kann eine Sperrzeit verhängt werden (siehe 6.2, 7.1).

Sie können gleichzeitig einen Antrag auf Bürgergeld, Kinderzuschlag und Wohngeld stellen, wenn Sie im jeweiligen Bereich hilfebedürftig sind. Mehr dazu finden Sie in unserer Broschüre zum Bürgergeld.

⇒ HINWEIS

Ist der Antrag einmal nicht angekommen oder erst später, so gilt der Antrag dennoch bereits ab Arbeitslosmeldung als gestellt (§ 323 SGB III), es kann also ab dann dennoch ALG bezogen werden. Da die Angaben im Antrag aber für die Berechnung des ALG notwendig sind, sollten Sie ihn unbedingt einreichen oder nachreichen.

1.4 Häufig gestellte Fragen

1.4.1 Mir wurde gekündigt. In 6 Wochen kann ich bei einem neuen Arbeitgeber anfangen. Für diese Zeit kann ich mich über Wasser halten und möchte kein ALG beantragen. Muss ich mich trotzdem bei der Arbeitsagentur melden?

Ja, das sollten Sie grundsätzlich tun. Sie werden nicht gezwungen, ALG zu beziehen, und ohne Antrag erhalten Sie kein ALG. Aber die Meldung ist wichtig, damit diese Zeit als An-

rechnungszeit für die Rentenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden kann (siehe 5.3). Sie müssen sich um Ihre Krankenversicherung kümmern und müssen die Beiträge gegebenenfalls selbst bezahlen (siehe 5.1).

Die Arbeitsuchend-Meldung ist außerdem wichtig, wenn Sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und später Vergütungsansprüche für die Zeit nach dem unwirksamen Austrittsdatum geltend machen wollen.

In bestimmten Fällen ist es auch sinnvoll, den Anspruch auf ALG schon entstehen zu lassen, um später darauf zurückgreifen zu können. Ist z. B. das Arbeitsentgelt aus dem alten Arbeitsverhältnis höher als das aus dem in 6 Wochen beginnenden, so wird das ALG nach dem alten Entgelt berechnet, wenn Sie sich jetzt melden. Der Anspruch besteht 4 Jahre fort.

1.4.2 Was ist die Arbeitsbescheinigung und wofür brauche ich sie?

Die Arbeitsbescheinigung benötigen Sie, damit die Arbeitsagentur beurteilen kann, ob überhaupt ein Anspruch besteht, eine Sperrzeit verhängt werden muss und um die Höhe und Dauer zu ermitteln. Sie muss vom ehemaligen Arbeitgeber ausgefüllt werden.

Aus der Arbeitsbescheinigung ergibt sich etwa, wie lange Sie im Beschäftigungsverhältnis waren – was Rückschlüsse auf die Anwartschaftszeit gibt, die Sie erfüllt haben müssen, um ALG zu beziehen (siehe 2.3).

In der Arbeitsbescheinigung gibt der Arbeitgeber auch an, aus welchem Grund die Kündigung erfolgt ist. Das kann entscheidend für das Vorliegen eines Sperrzeitbestands sein. Gibt er etwa verhaltensbedingte Gründe an, so müssen Sie grundsätzlich mit einer Sperrzeit rechnen (siehe 7.1).

Hier gibt der Arbeitgeber außerdem die Bruttogehälter grundsätzlich der letzten 12 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit an. Diese bilden die Berechnungsgrundlage für Ihr ALG (siehe 3.2).

 Seit dem 01.01.2023 wird die Arbeitsbescheinigung elektronisch an die Arbeitsagentur übermittelt. Die Arbeitsbescheinigung in Papierform entfällt. Arbeitnehmer erhalten von der Arbeitsagentur einen Nachweis über die vermittelten Daten. Diesen Nachweis sollten Sie umgehend auf Fehler überprüfen und den Arbeitgeber gegebenenfalls um Korrektur bitten und die Arbeitsagentur über den Fehler informieren.

Den Vordruck finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsbescheinigung_ba013140.pdf

Eine Ausfüllhilfe für den Arbeitgeber stellt die Arbeitsagentur ebenfalls zur Verfügung. Falls Fragen zum Ausfüllen bestehen bzw. Sie selbst nachvollziehen wollen, wie die einzelnen Punkte gemeint sind, können Sie dies hier nachlesen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014828.pdf

1.4.3 Mein Arbeitgeber hat mir gekündigt und stellt nun die Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur nicht aus. Was kann ich tun?

Verzögert der Arbeitgeber das Ausfüllen der Arbeitsbescheinigung oder verweigert sie sogar, kann sich auch die Arbeitsagentur selbst um die Beibringung kümmern. Sie sollten deswegen der Arbeitsagentur mitteilen, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung trotz Aufforderung nicht ausstellt, und die Aufforderung zum Ausfüllen nachweisen. Fordern Sie die Arbeitsagentur **nachweisbar** (am besten per Einschreiben mit Rückschein/Fax) auf, den Arbeitgeber selbst um Zusendung der Arbeitsbescheinigung zu bitten, unter Hinweis auf die Ermittlungspflicht nach § 20 SGB X. Die Arbeitsagentur hat viel wirksamere Mittel zur Verfügung als Sie: So kann sie etwa eine Geldbuße von bis zu 2.000 Euro verhängen (§ 404 III SGB III). Im Ernstfall müssen Sie die Übermittlung der Arbeitsbescheinigung vorm Arbeitsgericht einklagen.

Bei Verzugschäden (z. B. Mahngebühren wegen Zahlungsverzugs aufgrund verspätet gezahltem ALG) durch die verspätete Aushändigung können Sie Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen. Das können Sie auch als Druckmittel gegen den Arbeitgeber verwenden, wenn Sie merken, dass die Arbeitsbescheinigung vermutlich nicht rechtzeitig ausgestellt wird.



Beantragen Sie einen Vorschuss gemäß § 42 SGB I und legen Sie Ihre Lohnzettel **nachweisbar** als vorläufige Belege vor.

1.4.4 Mein Arbeitgeber hat in der Arbeitsbescheinigung falsche Angaben gemacht. Deswegen droht mir eine Sperrzeit. Was kann ich jetzt tun?

Wenn Sie die Arbeitsbescheinigung noch nicht an die Arbeitsagentur weitergeleitet haben, bitten Sie Ihren Arbeitgeber um Korrektur. Er ist verpflichtet, nur wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Weigert er sich, ist eine Klage auf Berichtigung beim Sozialgericht möglich. Auch hier kann die Arbeitsagentur ein Bußgeld verhängen.

Ist die Arbeitsbescheinigung bereits bei der Arbeitsagentur angelangt, teilen Sie der Arbeitsagentur mit, welche Angaben falsch sind. Wenn Sie Beweise dafür haben, legen Sie diese vor. Ergeht ein Bescheid, der die falschen Tatsachen zugrunde legt, legen Sie innerhalb eines Monats ab Zugang des Bescheids Widerspruch ein. Bitten Sie den Arbeitgeber um Korrektur. Sollte das nicht erfolgreich sein, können Sie auf Berichtigung der Arbeitsbescheinigung gegen den Arbeitgeber beim Sozialgericht klagen sowie Schadensersatzansprüche geltend machen und gegebenenfalls vorm Arbeitsgericht einklagen.

2. Voraussetzungen für den ALG-Anspruch

Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen, um ALG beziehen zu können?

Sie müssen arbeitslos sein, arbeitslos gemeldet sein sowie den Antrag gestellt haben und die Anwartschaftszeit erfüllen.

1. Vorliegen von Arbeitslosigkeit
2. Arbeitslosmeldung
3. Antrag stellen
4. Erfüllen der Anwartschaftszeit

2.1 Arbeitslosigkeit: Wer ist arbeitslos? (§ 138 SGB III)

Arbeitslos im Sinne des Gesetzes sind Sie nicht schon deshalb, weil Sie ohne Arbeit sind. Der Begriff umfasst vielmehr alle, die vorübergehend weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, sich um Beendigung der Beschäftigungslosigkeit bemühen und den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur zur Verfügung stehen. Auch wenn Sie also etwa 10 Stunden pro Woche arbeiten, können Sie grundsätzlich Arbeitslosengeld beziehen.

Wichtig ist, dass auch bei noch bestehendem Arbeitsvertrag über eine Arbeit von mehr als 15 Wochenstunden Beschäftigungslosigkeit in diesem Sinne bestehen kann. Denn entscheidend ist insofern, ob Ihr Arbeitgeber auf sein Weisungsrecht verzichtet hat oder Sie nicht mehr dienstbereit aufgrund einer unwiderruflichen Freistellung sind. Auf das Weisungsrecht verzichtet hat der Arbeitgeber in der Regel auch bei lang andauernder Erkrankung.

⇒ HINWEIS

Fließt kein Arbeitsentgelt mehr und Sie gehen der Beschäftigung nicht mehr nach, kann auch ohne Kündigung Arbeitslosigkeit bestehen.

Im Einzelfall kann es sehr kompliziert werden, wann Beschäftigungslosigkeit vorliegt und wann nicht. Im Regelfall ist es aber einfach: Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und Sie neue Arbeit suchen, sind Sie in aller Regel auch beschäftigungslos.

Sie müssen sich in jedem Fall dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen und zwar für mindestens 15 Stunden pro Woche. Tun Sie das nicht, können Sie kein Arbeitslosengeld beziehen. Je weniger Stunden Sie sich zur Verfügung stellen, desto weniger ALG können Sie erhalten (siehe 3.5.2). Außerdem müssen Eigenbemühungen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit gegebenenfalls nachgewiesen werden (insbesondere durch Bewerbungen). In der Eingliederungsvereinbarung mit der Arbeitsagentur werden bestimmte Aktivitäten zur Beendigung der Arbeitslosigkeit festgelegt.

Vorschlägen der Arbeitsagentur müssen Sie Folge leisten können, d. h. für die Arbeitsagentur zur Verfügung stehen. Erwartet wird insbesondere, täglich den Briefkasten zu leeren und gegebenenfalls die Arbeitsagentur sofort aufsuchen zu können. Abwesenheiten müssen mit der Arbeitsagentur abgesprochen werden und können Sanktionen zur Folge haben (siehe 6.3).

2.2 Arbeitslosmeldung und Antragstellung

Ohne Meldung kann die Arbeitsagentur nicht wissen, dass Sie arbeitslos sind. Und ohne Antrag kein ALG (siehe 1.2, 1.3).

2.3 Anwartschaftszeit: Wann ist die Anwartschaftszeit erfüllt? (§ 142 SGB III)

Sie erfüllen die Anwartschaftszeit grundsätzlich, wenn Sie in den letzten 30 Monaten vor der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren. Davon kann es Ausnahmen geben – lassen Sie sich bei Zweifeln besser beraten.

Versicherungspflichtige Beschäftigung ist grundsätzlich die abhängige Beschäftigung als Arbeitnehmer, die nicht geringfügig ist (§§ 7, 8 SGB IV). Geringfügig beschäftigt ist, wer regelmäßig bis zu 520 Euro im Monat verdient. Auszubildende sind davon ausgenommen und können daher ALG beziehen. Ebenso ist grundsätzlich geringfügig beschäftigt, wer innerhalb eines Kalenderjahres auf bis zu 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt beschäftigt ist, unabhängig von der Höhe des Verdienstes.

Auch wenn nicht gearbeitet wird, aber noch Anspruch auf Lohn besteht, etwa während unwiderruflicher Freistellung, eines Kündigungsschutzprozesses oder bei Annahmeverzug des Arbeitgebers, besteht eine versicherungspflichtige Tätigkeit in diesem Sinne.

Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen, wie z. B. Mutterschafts-, Kranken- oder Übergangsgeld, werden ebenfalls berücksichtigt. Genauso Zeiten, in denen Erwerbsminderungsrente tatsächlich bezogen wurde. Das gilt aber nur dann, wenn sich der Sozialleistungsbezug zeitlich unmittelbar an eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder an eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III (insbesondere ALG) anschließt. Entsprechendes gilt für Zeiten zur Kindererziehung oder Pflege.

Nicht berücksichtigt wird die Zeit, in der Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird (das Urlaubsentgelt für die übrigen Urlaubstage).

Mehrere Anwartschaftszeiten innerhalb der Rahmenfrist werden zusammengerechnet. Das gilt auch, wenn es sich nicht um volle Kalendermonate handelt.

⇒ BEISPIEL

Laura Müller ist arbeitslos seit dem 01.02.2023. Die Rahmenfrist von 30 Monaten läuft damit zurückgerechnet vom 31.01.2023 bis zum 01.08.2020. Vom 01.08.2020 bis zum 31.12.2020 war sie geringfügig beschäftigt (Minijob).

Ab dem 01.01.2021 wurde sie als Vollzeitkraft beschäftigt, ließ sich aber ab dem 06.06.2021 bis zum 31.12.2021 unbezahlt beurlauben, um zu reisen. Am 01.01.2022 kehrte sie zurück, vereinbarte aber wieder eine Beschäftigung auf Minijob-Basis. Am 01.05.2022 stockte sie ihre Stunden auf und arbeitete ab dann als Teilzeitkraft. Der Arbeitgeber kündigte ihr zum 31.01.2023.

Rahmenfrist: 01.08.2020 bis 31.01.2023

Anwartschaftszeit:

Tätigkeit von ... bis ...	Kalendertage Anwartschaftszeit
Minijob 01.08. bis 31.12.2020	0 Tage
Beschäftigung 01.01. bis 05.06.2021	156 Tage
Unbezahlt beurlaubt 06.06. bis 31.12.2021	0 Tage
Minijob 01.01. bis 30.04.2022	0 Tage
Teilzeitbeschäftigung 01.05.2022 bis 31.01.2023	276 Tage
Gesamt: 432 Tage = 14 Monate, 12 Tage	

Laura hat in der Rahmenfrist von 30 Monaten 14 Monate und 12 Tage versicherungspflichtig gearbeitet und damit die Anwartschaftszeit von mindestens 12 Monaten erfüllt.

2.4 Arbeitslosenversicherung: Wer kann kein ALG beziehen?

Die Anwartschaft kann nur erfüllen, wer versicherungspflichtig beschäftigt war. Denn nur dann haben Sie auch einen Beitrag in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt (ab 01.01.2023 2,6 %, § 341 SGB III) der beitragspflichtigen Einnahmen, wobei Sie sich den Beitrag mit dem Arbeitgeber hälftig teilen). Daher sind von vornherein insbesondere folgende Personengruppen vom Anspruch auf ALG ausgenommen (§§ 27, 28 SGB III):

- Geringfügig Beschäftigte: Wer geringfügig beschäftigt ist, zahlt keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (siehe 2.3).
- Rentner: mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, besteht keine Versicherungspflicht mehr; auch Bezieher von voller Erwerbsminderungsrente können kein ALG beziehen.
- Studenten: Studenten, die neben dem Studium arbeiten, sind grundsätzlich nicht versicherungspflichtig. Wenn aber die Beschäftigung in den Vordergrund rückt und eher nebenher studiert wird, wird die Beschäftigung versicherungspflichtig. Das kann der Fall sein, wenn während des Semesters mehr als 20 Wochenstunden gearbeitet wird.
- Beamte und Selbstständige; versicherungspflichtig sind aber Referendare.

In Ausnahmefällen, z. B. bei selbstständiger Tätigkeit oder Inanspruchnahme von Elternzeit, kann direkt im Anschluss an eine versicherungspflichtige Tätigkeit ein Antrag auf Weiterversicherung gestellt werden (§ 28a SGB III).

2.5 Häufig gestellte Fragen

2.5.1 Ich habe meine Hauptbeschäftigung von 30 Stunden pro Woche verloren, arbeite aber immer noch 8 Stunden pro Woche. Kann ich ALG beziehen?

Grundsätzlich ja. Denn Sie gelten schon dann als arbeitslos, wenn Sie bis zu 15 Stunden pro Woche arbeiten. Ein Teil des Gehalts wird grundsätzlich auf das ALG angerechnet, mindestens 165 Euro bleiben anrechnungsfrei (§ 155 I SGB III; siehe 3.5.5, 3.5.6).

2.5.2 Ich arbeite seit über einem Jahr 12 Stunden pro Woche und beziehe gleichzeitig ALG. In einem Monat soll mein Anspruch auf ALG bereits erschöpft sein. Aber ich habe doch einen erneuten Anspruch erworben, weil ich mehr als nur geringfügig beschäftigt war, oder nicht?

Nein, wenn Sie weniger als 15 Stunden arbeiten und ALG beziehen, sind Sie zwar nicht unbedingt geringfügig beschäftigt. Aber eine neue Anwartschaft wird dadurch nicht begründet (§ 27 V SGB III).

2.5.3 Ich habe meine Regelaltersgrenze erreicht und arbeite während der Rente weiter. Jetzt wurde mir gekündigt. Kann ich ALG beziehen?

Nein, denn Sie sind nicht mehr versicherungspflichtig. Dann besteht kein Anspruch auf ALG.

2.5.4 Ich war jetzt anderthalb Jahre beschäftigt und davon ein Jahr in Kurzarbeit. Vorher hatte ich einen Minijob. Jetzt wurde mir gekündigt. Kann ich jetzt ALG beziehen oder erfülle ich die Anwartschaftszeit nicht?

Ja, Sie können ALG beziehen. Denn die Zeiten des Kurzarbeitergeld-Bezugs werden als versicherungspflichtige Zeiten mitberücksichtigt. Die Zeiten aus dem Minijob werden nicht mitgerechnet, in dieser Zeit waren Sie nämlich nicht versicherungspflichtig beschäftigt. Allerdings kommen Sie dennoch auf 18 Monate versicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 30 Monaten, sodass die Anwartschaft erfüllt ist.

3. Höhe des ALG

Wie hoch ist das ALG?

Sie erhalten 60 % Ihres sogenannten Leistungsentgelts, 67 %, wenn Sie ein Kind mit Kindergeldanspruch haben (§ 149 SGB III).

3.1 Leistungsentgelt (§ 153 SGB III)

Das Leistungsentgelt ist das Bruttoentgelt (AV-Brutto auf Abrechnung) im Bemessungszeitraum, von dem bestimmte Pauschalen abgezogen werden. Es ergibt sich im Regelfall aus dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das Sie im letzten Jahr vor ALG-Bezug erhalten haben. Den Durchschnitt erhalten Sie, indem Sie das gesamte Arbeitsentgelt des Jahres zusammenrechnen, durch 365 (366 bei Schaltjahren) teilen und dann wiederum mal 30 rechnen (Beispiel siehe unten).

 **TIPP** Das Ergebnis (im Beispiel 3.780 Euro) können Sie ganz einfach in einen ALG-Rechner im Internet eingeben (<https://www.pub.arbeitsagentur.de/start.html>) und erhalten die voraussichtliche Höhe Ihres ALG.

 **BEISPIEL** Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Monat:

Jahresverdienst:	46.000 Euro (brutto)
Durchschnittsverdienst pro Tag:	46.000 Euro / 365 Tage = 126 Euro
Durchschnittsverdienst im Monat:	126 Euro x 30 Tage = 3.780 Euro

Allerdings kann es auch komplizierter werden, das Bemessungsentgelt zu ermitteln – insbesondere dann, wenn Sie im Jahr vor der Arbeitslosigkeit nicht 12 Monate lang Arbeitsentgelt, sondern etwa auch Entgeltersatzleistungen, erhalten haben. Was noch zum Bemessungsentgelt zählt und was nicht und wie lang der Bemessungszeitraum sein kann, lesen Sie sogleich.

Ist das Bruttobemessungsentgelt ermittelt, wird hiervon das pauschalierte Nettoentgelt (Leistungsentgelt) gebildet. Das bedeutet, es werden als Arbeitnehmeranteil in der Sozialversicherung pauschal 20 % des Bemessungsentgelts abgezogen; ebenso die Lohnsteuer und auch der Solidaritätszuschlag (§ 153 SGB III). Vom Leistungsentgelt werden dann 60/67 % ALG bezahlt (§ 149 SGB III).

 **BEISPIEL** Durchschnittlicher Monatsverdienst von 3.780 Euro brutto:

Abzüge:	
Lohnsteuer bei Lohnsteuerklasse I:	19,13 Euro
Solidaritätszuschlag:	0 Euro (unterhalb der Freigrenze)
Sozialversicherungspauschale von 20 %:	24,85 Euro
Nettoentgelt (Leistungsentgelt) täglich:	80,29 Euro
Arbeitslosengeld täglich (60 % x Leistungsentgelt):	48,17 Euro
Arbeitslosengeld für volle Monate:	1.445,10 Euro

3.2 Bemessungsentgelt (§ 151 SGB III)

Das Bemessungsentgelt ist Ihr beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in brutto, das im Bemessungszeitraum erzielt wurde. Dazu zählen auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie das Urlaubsentgelt, d. h. das Entgelt, das Sie während genommenen Urlaubs erhalten (nicht aber Urlaubsabgeltung, d. h. das Geld, das Sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für übrige Urlaubstage erhalten).

⇒ MERKE

Grundsätzlich wird all das als beitragspflichtig berücksichtigt, wofür Einkommensteuer abgeführt werden muss. Alle beitragspflichtigen Lohnbestandteile, die zwar zunächst dazu führen, dass weniger von Ihrem Lohn bei Ihnen verbleibt, erhöhen im Gegenzug das ALG.

Es wird nur das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, also bis 7.300 Euro (im Jahr 2023; § 341 SGB III).

Nicht erfasst werden insbesondere Abfindungen und auch Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Elterngeld und Mutterschaftsgeld. Ebenso werden manipulierte Lohnerhöhungen nicht berücksichtigt: Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, wonach er Ihnen kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses mehr bezahlt oder gar den Resturlaub noch zusätzlich zum Arbeitsentgelt bezahlt (obwohl Sie arbeiten gehen), so werden diese Erhöhungen nicht berücksichtigt.

⇒ HINWEIS

Zwar werden Krankengeld und Elterngeld bei der Berechnung des ALG nicht berücksichtigt. Da beides geringer ausfällt als Ihr übliches Gehalt, ist das aber von Vorteil. Gleichwohl werden die Zeiten von Krankengeldbezug etc. bei der Anwartschaft für das ALG berücksichtigt (siehe 2.3).

Berücksichtigt:

- Arbeitsentgelt
- Urlaubsentgelt
- Entgeltfortzahlung
- Weihnachtsgeld
- bis zu 7.300 Euro

Nicht berücksichtigt:

- Krankengeld
- Elterngeld
- Mutterschaftsgeld
- Abfindungen
- Manipulierte Lohnerhöhungen

3.3 Bemessungszeitraum (§ 150 SGB III)

Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Bemessungsrahmen (§ 150 I SGB III). Es muss deshalb zunächst der Bemessungsrahmen ermittelt werden.

Der Bemessungsrahmen umfasst regelmäßig ein Kalenderjahr, zurückgerechnet vom Tag unmittelbar vor dem Tag der Arbeitslosmeldung.

➔ **BEISPIEL**

Wenn Sie sich zum 01.06. arbeitslos melden, ist der letzte Bemessungstag der 31.05., Beginn der 01.06. des Vorjahres.

Innerhalb dieses Jahres werden als Bemessungszeiträume nur Zeiten gezählt, in denen Entgelt aus einer versicherungspflichtigen Tätigkeit abgerechnet wurde. Wenn Sie also innerhalb des Bemessungsrahmens von einem Jahr z. B. Krankengeld bezogen haben, so zählen diese Zeiten nicht zum Bemessungszeitraum.

Kommen Sie nicht auf 150 Tage (ca. 5 Monate) Entgeltabrechnungszeitraum, so wird der Bemessungsrahmen auf 2 Jahre erweitert. D. h., es wird als Bemessungsentgelt das berücksichtigt, was Sie in mindestens 150 Tagen innerhalb von 2 Jahren vor der Arbeitslosmeldung erhalten haben. Nur wenn Sie auch in diesen 2 Jahren nicht auf 150 Tage Entgeltabrechnungszeiten kommen, wird es problematisch. Denn dann wird das ALG fiktiv bemessen (siehe 3.4).

Ist der Bemessungszeitraum klar und kann das Bemessungsentgelt daraus ermittelt werden, muss daraus wiederum der Durchschnittswert für einen Kalendertag gebildet werden. Bei einem Jahr Bemessungszeitraum, muss das Jahreseinkommen durch 365 (366 bei Schaltjahren) geteilt werden (siehe 3.1). Bei weniger als einem Jahr wird das im Bemessungszeitraum abgerechnete Entgelt für jeden Monat durch 30 geteilt (also z. B. bei 10 Monaten durch 300).

3.4 Fiktivbemessung (§ 152 SGB III)

Problematisch und in der Regel mit finanziellen Einbußen verbunden ist die Fiktivbemessung von ALG. Diese findet immer dann statt, wenn die 150 Tage Abrechnungszeitraum im erweiterten Bemessungsrahmen von 2 Jahren nicht erreicht werden (siehe 3.3). Dann wird nämlich nicht mehr ein von Ihnen zu irgendeinem Zeitpunkt verdienter Lohn zugrunde gelegt, sondern ein pauschales Arbeitsentgelt, das sich daran orientiert, zu welchen Tätigkeiten Sie sich zur Verfügung stellen können. Sie werden einer Qualifikationsgruppe der Stufen 1 bis 4 zugeordnet. Diese Qualifikationsgruppe entspricht der Qualifikation, die Sie für die Ausübung der Tätigkeit benötigen, auf die sich die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur hauptsächlich erstrecken. Diesen Gruppen sind verschiedene Pauschalen zugeordnet und anhand dieser Pauschalen berechnet sich dann das ALG.

Die Qualifikationsstufen sowie die jeweiligen Pauschalen finden Sie hier:

Qualifikationsstufe 1: Hochschul- oder Fachhochschulausbildung	Bemessungsentgelt 2023: 135,80 Euro/Tag (300stel der Bezugsgröße: 40.740 Euro)
Qualifikationsstufe 2: Fachschulabschluss/Nachweis über eine abgeschlossene Qualifikation als Meister/Abschluss in vergleichbarer Einrichtung	113,17 Euro/Tag (360stel der Bezugsgröße)

Qualifikationsstufe 3: abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf	90,53 Euro/Tag (450stel der Bezugsgröße)
Qualifikationsstufe 4: keine Ausbildung	67,90 Euro/Tag (600stel der Bezugsgröße)

➔ BEISPIEL Christian Müller hat in den letzten 2 Jahren aufgrund von Elternzeit nur 120 Tage lang Arbeitsentgelt erhalten. Nun wurde ihm gekündigt. Er hat Koch gelernt und sucht auch eine Stelle als Koch. Sein Sachbearbeiter sieht für ihn die besten Chancen, als Koch wieder Arbeit zu finden. Das ALG muss fiktiv bemessen werden, da Christian keine 150 Tage an Arbeitsentgelt innerhalb der letzten 2 Jahre erhalten hat. Er wird der Qualifikationsstufe 3 (Beruf mit abgeschlossener Ausbildung) zugeordnet. Die Qualifikationsstufe 3 entspricht einer Pauschale von 87,73 Euro pro Tag. Das ist das Bemessungsentgelt. Davon muss das pauschalierte Nettoentgelt gebildet werden, von dem Christian wiederum 67 % ALG erhält.

➔ HINWEIS Die Bezugsgröße ist in § 18 I SGB IV geregelt und ändert sich in der Regel jährlich. Sie ist in der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung nachzulesen (den Link dazu finden Sie hier: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2022/sozialversicherungs-rechengroessenverordnung-2023.html>).

3.5 Häufig gestellte Fragen

3.5.1 Ich beziehe ALG und habe vorher sehr gut verdient. Jetzt soll ich eine Stelle antreten, die viel schlechter bezahlt wird. Wenn ich danach noch mal ALG beziehen muss, wird mein ALG doch viel geringer ausfallen, oder?

Nicht in jedem Fall, denn die Aufnahme von Arbeit soll nicht dadurch erschwert werden, dass mit einer Leistungsminderung aufgrund einer schlechter bezahlten Stelle zu rechnen ist. Deswegen sieht das Gesetz Folgendes vor:

Wenn die neue Beschäftigung keine 12 Monate andauert, bis Sie erneut ALG beziehen müssen, und Ihr alter ALG-Anspruch noch nicht aufgebraucht ist, bemisst sich auch das neue ALG noch nach Ihrem alten besseren Verdienst.

Dauert die Beschäftigung länger als 12 Monate an, ist die Anwartschaft neu begründet und es müsste an sich auch das ALG neu berechnet werden. Allerdings kann auch hier nach § 151 IV SGB III Bemessungsentgelt mindestens das Entgelt sein, nach dem das ALG zuletzt bemessen worden ist, also wiederum Ihr altes besseres Gehalt. Das gilt sogar dann, wenn die neue Stelle eine Teilzeitstelle war – dann wird dennoch Ihr altes Vollzeitgehalt berücksichtigt, sofern Sie sich auch für eine Vollzeitstelle zur Verfügung stellen. Das höhere Gehalt wird nicht zugrunde gelegt, wenn Sie in den letzten 2 Jahren vor Entstehung des neuen ALG-Anspruchs nicht zumindest einen Tag ALG bezogen haben (bzw. wegen Ruhens nicht bezogen haben). Und wenn das neue Gehalt höher war, wird das ALG auch nach dem neuen Gehalt berechnet.

Außerdem wird das höhere Bemessungsentgelt immer dann zugrunde gelegt, wenn das danach berechnete ALG höher ist als das pauschalierte Nettoentgelt der letzten Beschäftigung.

Es kann deswegen schon Vorteile bringen, wenn Sie nach einer gut bezahlten Arbeit auch nur einen Tag ALG bezogen haben. Denn den einmal angebrochenen ALG-Anspruch können Sie bis zu 4 Jahre wieder aufleben lassen (§ 161 II SGB III).

3.5.2 Ich habe immer Vollzeit gearbeitet und bin jetzt arbeitslos. Ich möchte aber keine Vollzeitstelle mehr, sondern nur noch 30 Stunden pro Woche arbeiten. Habe ich dann Nachteile beim ALG-Bezug? Schließlich habe ich Beiträge vom Vollzeitgehalt gezahlt.

Das ist schon richtig, allerdings wird dennoch das Entgelt zugrunde gelegt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie vor ALG-Bezug auch nur 30 Stunden pro Woche gearbeitet hätten. Sie haben also durchaus Nachteile. Deswegen Vorsicht bei künftig beabsichtigter Teilzeittätigkeit: Wenn Sie im Antrag angeben, nur noch eine gekürzte Anzahl von Stunden anstatt Vollzeit arbeiten zu wollen, sich also z. B. für 6 Stunden täglich zur Verfügung stellen, erhalten Sie weniger ALG. Stellen Sie sich aber für eine Vollzeitstelle zur Verfügung, wird das Vollzeitentgelt auch zugrunde gelegt.

3.5.3 Ich werde aus dem Krankengeldbezug ausgesteuert und muss jetzt ALG beziehen. Ich habe gehört, dass ich jetzt nur 60 % vom Krankengeld bekomme. Stimmt das?

Nein, es wird nicht 60 % vom Krankengeld gezahlt, sondern grundsätzlich 60 % vom Arbeitsentgelt. In der Regel entstehen keine Nachteile beim ALG-Bezug direkt nach Krankengeldbezug im Vergleich zum ALG-Bezug direkt nach Zahlung von Arbeitsentgelt im bestehenden Arbeitsverhältnis. Ausnahmen kann es geben, wenn fiktiv bemessen werden muss (siehe 3.4). Aber auch dann wird nicht das Krankengeld der Berechnung zugrunde gelegt.

3.5.4 Ich war im ganzen letzten Jahr in Kurzarbeit und jetzt wurde mein Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Betrieb schließt. Jetzt kriege ich ja nur 60 % ALG vom Kurzarbeitergeld, oder?

Nein, das ist falsch. Sie erhalten nicht nur 60 % vom Kurzarbeitergeld. Vielmehr wird das ALG nach dem Gehalt berechnet, das Sie ohne Kurzarbeit erhalten hätten (§ 151 III SGB III).

3.5.5 Ich beziehe ALG und möchte nun einen Minijob antreten. Wird mir das Gehalt auf das ALG angerechnet?

Nicht das gesamte Gehalt wird angerechnet, sondern das Gehalt abzüglich eines Freibetrags von 165 Euro (§ 155 I SGB III). Erhalten Sie also z. B. einen Lohn von 520 Euro (netto), so

werden Ihnen 355 Euro angerechnet (520 minus 165). Entscheidend ist dabei übrigens der Monat, in dem das Gehalt erzielt wurde. Haben Sie z. B. im Mai gearbeitet, erhalten aber erst am 15. Juni das Gehalt auf dem Konto, so wird dennoch bereits im Mai der Betrag vom ALG abgezogen.

3.5.6 Ich hatte eine Hauptbeschäftigung und einen Minijob, nun fällt die Hauptbeschäftigung weg. In dem Minijob arbeite ich seit vielen Jahren. Darf ich den ganzen Lohn aus dem Minijob neben dem ALG behalten oder wird etwas angerechnet?

Für diesen Fall gibt es eine besondere Regelung im Gesetz: Das Durchschnittsgehalt aus dem Minijob der letzten 12 Monate wird ermittelt und dieser Betrag wird grundsätzlich nicht angerechnet. Das ist nur der Fall, wenn Sie in den letzten 18 Monaten vor Entstehung des ALG-Anspruchs neben einer Haupttätigkeit einen Minijob für mindestens 12 Monate ausgeübt haben (§ 155 II SGB III).

3.5.7 Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben und darin eine Abfindungszahlung vereinbart. Wird diese auf das ALG angerechnet?

Das hängt in erster Linie entscheidend davon ab, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde, die für den Arbeitgeber gelten würde, wenn er eine Kündigung ausgesprochen hätte. Ist das der Fall, wird nichts angerechnet. Andernfalls kann die Abfindung zu einem bestimmten Prozentsatz angerechnet werden und das ALG ruht unter Umständen (siehe 8.1.1, 8.2).

4. Dauer des ALG-Anspruchs

4.1 Dauer: Wie lange kann ich ALG beziehen? (§ 147 SGB III)

Das kommt darauf an, wie lange Sie innerhalb einer bestimmten Rahmenfrist vor ALG-Antrag versicherungspflichtig waren und wie alt Sie bei Antragstellung sind.

ALG-Dauer	Versicherungspflicht
6 Monate	12 Monate innerhalb von 30 Monaten
8 Monate	16 Monate innerhalb von 60 Monaten
10 Monate	20 Monate innerhalb von 60 Monaten

ALG-Dauer	Versicherungspflicht	
12 Monate	24 Monate innerhalb von 60 Monaten	
15 Monate	30 Monate innerhalb von 60 Monaten	aber erst ab 50. Geburtstag
18 Monate	36 Monate innerhalb von 60 Monaten	aber erst ab 55. Geburtstag
24 Monate	48 Monate innerhalb von 60 Monaten	aber erst ab 58. Geburtstag

Sind Sie noch nicht 50 Jahre alt, können immer maximal 12 Monate ALG bezogen werden. Deswegen kann es sinnvoll sein, den ALG-Anspruch erst am Tag des 50./55./58. Geburtstags entstehen zu lassen. Dafür muss aber der Krankenversicherungsschutz gewährleistet sein (siehe 5.1).

Nicht nur versicherungspflichtige Tätigkeit wird berücksichtigt, sondern auch sonstige Pflichtversicherungszeiten (siehe 2.3).

4.2 Verminderung der Anspruchsdauer (§ 148 SGB III)

Es genügt nicht, wenn Sie in der Tabelle nachschauen, wie lange Sie ALG beziehen können, sondern Sie müssen in einem 2. Schritt schauen, ob sich der Anspruch nicht vermindert haben könnte (§ 148 I SGB III). Wenn Sie vorher bereits ALG bezogen hatten, verkürzt dies Ihren Anspruch grundsätzlich. Genauso, wenn Sie während ALG-Bezugs Kranken-ALG (d. h. ALG bei Erkrankung während des ALG-Bezugs) bezogen haben oder wenn Sie eine von der Arbeitsagentur bezahlte Weiterbildung besucht haben. Vor allem aber verkürzt sich Ihr Anspruch, wenn eine Sperrzeit verhängt wird. Die Kürzungsdauer ist unterschiedlich, je nach Kürzungsgrund. Bei Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe wird der Anspruch sogar um ein Viertel Ihres Gesamtanspruchs gekürzt, im längsten Fall also um 6 Monate (siehe 7.3). Eine Ausnahme besteht allerdings: Der Anspruch wird nicht gemindert, wenn der Sperrzeitanlass länger als ein Jahr vor dem ALG-Antrag liegt (§ 148 II SGB III; siehe 7.5.7).

4.3 Erlöschen des Anspruchs (§ 161 SGB III)

Der Anspruch erlischt mit Entstehung eines neuen ALG-Anspruchs. Im Übrigen erlischt er, wenn Sperrzeiten von mindestens 21 Wochen verhängt wurden und nach Ablauf von 4 Jahren nach seiner Entstehung (§ 161 SGB III). Der Anspruch erlischt nicht, wenn der Leistungsbezug bis zu 6 Wochen unterbrochen wird (auch eine erneute Anspruchsstellung ist dann nicht erforderlich, siehe 1.3).

5. Sozialversicherung während des ALG-Bezugs

Wie sieht es mit meiner Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung aus, wenn ich ALG beziehe?

Grundsätzlich sind Sie während des Bezugs von ALG pflichtversichert in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Unfallversicherung. Es kann hiervon aber Ausnahmen geben. Zu unterscheiden ist diese Frage außerdem von der Pflichtversicherung bei Ruhen des ALG-Anspruchs (siehe 8.2).

5.1 Krankenversicherung

Während des ALG-Bezugs sind Sie grundsätzlich in der Krankenversicherung pflichtversichert. Das gilt auch dann, wenn Sie nur deshalb kein ALG beziehen, weil der Anspruch wegen Sperrzeit oder Urlaubsabgeltung ruht oder das ALG rechtmäßig von der Arbeitsagentur zurückgefordert wurde. Sie müssen sich aber arbeitslos gemeldet haben und sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Die Arbeitsagentur zahlt die Beiträge an die Krankenkasse. Die Krankenversicherung begründet dieselben Ansprüche gegen die Krankenkasse wie die Krankenversicherung als Arbeitnehmer, d.h. insbesondere Anspruch auf Krankengeld.

Privatversicherte werden bei Eintritt der Arbeitslosigkeit automatisch gesetzlich versichert, wenn sie sich nicht auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen, um weiterhin privatversichert zu sein. Bei Bestehen einer Privatversicherung können Sie zum Ende des 1. Monats, in dem Sie durch die Arbeitsagentur versichert sind, Ihren privaten Versicherungsvertrag lösen.

Ausnahmen bestehen, wenn Sie nach Vollendung des 55. Lebensjahres ALG erhalten und in den letzten 5 Jahren vorher nicht gesetzlich versichert waren und mindestens die Hälfte dieser 5 Jahre versicherungsfrei, von der Versicherung befreit oder selbstständig waren.

Kein Krankenversicherungsschutz besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist unter Zahlung einer Abfindung beendet wird (siehe 8.2). In dieser Zeit können Beiträge für eine freiwillige Krankenversicherung anfallen. Können Sie sich z. B. über Ihren Ehepartner familienversichern, fallen keine Beiträge an. Kommt das nicht in Betracht, wird aber die Beschäftigungslosigkeit nach einem Monat enden, besteht Nachversicherungsschutz für diese Zeit. Kann eine Familienversicherung nicht durchgeführt werden und wird die Beschäftigungslosigkeit länger als einen Monat andauern, müssen Sie sich freiwillig versichern und die Beiträge selbst bezahlen.

HINWEIS

Wenn Sie einen Job annehmen, bei dem Sie über 520 Euro brutto erhalten, sind Sie darüber krankenversichert. Sie müssen jedoch weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten, da sonst kein ALG-Anspruch entsteht.

5.2 Pflegeversicherung

Wer ALG bezieht, ist auch versicherungspflichtiges Mitglied in der Pflegeversicherung. Das gilt auch dann, wenn das ALG wegen Sperrzeit oder Urlaubsabgeltung ruht. Auch wenn die Leistungen der Arbeitsagentur zurückgefordert werden, wird die Versicherungspflicht nicht rückwirkend aufgehoben. Die Beiträge trägt die Arbeitsagentur.

5.3 Rentenversicherung

Sie sind als ALG-Bezieher rentenversichert, wenn Sie im letzten Jahr vor ALG-Bezug mindestens einen Tag rentenversicherungspflichtig waren. Unter Umständen kann ein Antrag auf Versicherungspflicht gestellt werden. Die versicherungspflichtige Zeit des ALG-Bezugs ist Beitragszeit.

Die Beiträge zur Rentenversicherung werden von der Arbeitsagentur getragen und berechnen sich aus 80 % des Arbeitsentgelts, das dem ALG zugrunde liegt.

Haben Sie hingegen keinen Anspruch auf ALG und sind bei der Arbeitsagentur gemeldet, so sind Sie nicht rentenpflichtversichert und es werden auch keine Beiträge für Ihre spätere Rente von der Arbeitsagentur gezahlt. Solche Zeiten sind unter bestimmten Voraussetzungen Anrechnungszeiten ohne Bewertung, die dennoch die Rentenhöhe indirekt beeinflussen können. Eine Anrechnungszeit gilt als Vorversicherungszeit für manche vorgezogenen Altersrenten. Daher kann die Meldung bei der Arbeitsagentur Vorteile bringen, auch wenn die Voraussetzungen für den ALG-Anspruch nicht vorliegen.

Wenn ALG wegen einer Sperrzeit oder fehlender Mitwirkung nicht geleistet wird, gehen diese Zeiten auch nicht als Anrechnungszeiten in die Rentenversicherung ein. Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, freiwillig Beiträge in die Rentenversicherung einzuzahlen.

5.4 Unfallversicherung

Ab der Arbeitsuchend-Meldung sind Sie unfallversichert in der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherung greift für alle Verrichtungen, die den Meldepflichten bei der Arbeitsagentur dienen, auch bei Wegen dorthin. Deswegen sind in der Regel Unfälle auf dem Weg zur Arbeitsagentur oder zurück, zu einem Vorstellungsgespräch und zurück oder etwa der Weg zum erforderlichen Arzttermin und zurück versichert. Das ist aber nur dann der Fall, wenn die Stellen auf Aufforderung der Arbeitsagentur aufgesucht werden und nicht aus eigener Initiative.

6. Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur

6.1 Meldepflichten: Was muss ich der Arbeitsagentur alles mitteilen?

Sobald Sie bei der Arbeitsagentur gemeldet sind, sind Sie verpflichtet, sämtliche Tatsachen und Änderungen in den Verhältnissen unverzüglich anzugeben, die für die ALG-Leistung erheblich sind (§ 60 SGB I). Wenn Sie unsicher sind, ob eine Tatsache erheblich ist, melden Sie sie besser. Die Arbeitsagentur gleicht die Daten automatisch mit den Daten der Rentenversicherung ab (§ 397 SGB III) und auch mit anderen Leistungsträgern der Sozialversicherung und den Finanzämtern findet ein Austausch statt (§§ 95 ff. SGB IV, § 31a AO, § 32b EStG). Zudem hat sie Auskunftsrechte gegenüber dem Arbeitgeber und den Banken.

Insbesondere anzuzeigen ist die Aufnahme einer Tätigkeit oder einer Nebentätigkeit, der Erhalt von Urlaubsabgeltung, einer Abfindung, Arbeitsentgelt und der Bezug anderer Sozialleistungen.

!!! WICHTIG

Wichtig ist, dass Sie die Mitteilungen nachweisen können. Stellen Sie sicher, dass Ihre Meldung tatsächlich aufgenommen wurde oder Sie zumindest nachweisen können, dass Sie sie vorgenommen haben.

Veränderungen Ihrer Verhältnisse können Sie über den Vordruck der Arbeitsagentur anzeigen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/aenderungsmitteilung-alg_ba015708.pdf

⇒ HINWEIS

Seit dem 01.01.2023 müssen auch die Änderungen in den Verhältnissen elektronisch übermittelt werden.

6.2 Sanktionen: Was passiert, wenn ich einer Verpflichtung gegenüber der Arbeitsagentur nicht nachkomme?

Wer eine für die Leistung erhebliche Tatsache nicht oder nicht rechtzeitig oder falsch anzeigt, dem kann ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro verhängt werden (§ 404 SGB III). Es kann ein Ermittlungsverfahren wegen Begehung einer Ordnungswidrigkeit eingeleitet werden und bei schwerwiegenden Verstößen sogar ein Strafverfahren wegen Betrugs. Wenn Sie eine erhebliche Leistung nicht anzeigen und die Arbeitsagentur etwa im Rahmen des automatischen Datenabgleichs mit der Rentenversicherung davon erfährt, leitet sie die Sache in der Regel an die Zollverwaltung zur Einleitung eines Strafverfahrens weiter.

Zusätzlich wird die Arbeitsagentur das ALG zurückverlangen, inklusive der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge.

Darüber hinaus kommt das Verhängen einer Sperrzeit in Betracht (siehe 7.1).

6.3 „Urlaub“: Ich beziehe ALG und will für ein paar Tage zu Bekannten verreisen. Geht das?

Sie müssen grundsätzlich jeden Tag Ihren Briefkasten persönlich leeren können, um die gegebenenfalls von der Arbeitsagentur eingehende Post einsehen und die Arbeitsagentur aufsuchen zu können. Wenn Sie verreisen wollen bzw. ein paar Tage nicht zu Hause sind, müssen Sie das deswegen der Arbeitsagentur mitteilen. Im Jahr können Sie bis zu 3 Wochen nicht erreichbar sein, also „Urlaub machen“, wenn Ihr Sachbearbeiter bei der Arbeitsagentur dem Urlaub zugestimmt hat (§ 3 Erreichbarkeitsanordnung, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013034.pdf). Sichern Sie sich auch hier schriftlich ab. Wenn Sie nicht erreichbar sind, kann eine Sperrzeit verhängt werden (siehe 7.1).

6.4 Zumutbarkeit: Muss ich jedes Jobangebot der Arbeitsagentur annehmen?

Es muss jedes Jobangebot angenommen werden, das für Sie zumutbar ist. Verschlechterungen sind im gewissen Rahmen hinzunehmen bei:

- der beruflichen Qualifikation,
- der Bezahlung,
- der Mobilität und
- sonstigen Arbeitsbedingungen.

Nicht jede Stelle ist zumutbar, allerdings ist prinzipiell Vorsicht geboten, ein Angebot vor-schnell abzulehnen, denn es droht eine Sperrzeit (siehe 7.1). Ab dem 4. Monat des ALG-Bezugs wird grundsätzlich sogar ein Umzug als zumutbar angesehen. Aufgrund der Komplexität des Themengebiets und der immer erforderlichen Abwägung der Umstände des Einzelfalls empfiehlt sich eine vorherige Beratung.

Wenn gesundheitliche Gründe der konkreten Art der Beschäftigung entgegenstehen, können Sie das Angebot unter Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attests ablehnen (siehe 9.2, 9.3.1). Sie sollten dies mit Ihrem Sachbearbeiter besprechen.

7. Sperrzeiten

7.1 Sperrzeittatbestände: Wofür kriege ich eine Sperrzeit? (§ 159 SGB III)

Sperrzeiten werden bei Verstößen gegen bestimmte Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur verhängt. Nach dem SGB III werden sie in folgenden Fällen verhängt:

- Arbeitsplatzverlust ohne wichtigen Grund (wegen Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag);
- Arbeitsablehnung/Nichtantritt einer zumutbaren vermittelten Stelle von der Arbeitsagentur;
- Mangelnde Eigenbemühungen;
- Ablehnung oder Abbruch einer Maßnahme zur beruflichen Eingliederung ohne wichtigen Grund;
- Ablehnung oder Abbruch eines Integrationskurses oder Sprachkurses ohne wichtigen Grund;
- Meldeversäumnis ohne wichtigen Grund;
- Verspätete Arbeitsuchend-Meldung ohne Entschuldigung.

7.2 Wichtige Gründe bei Arbeitsplatzverlust: Wenn das Arbeitsverhältnis endet und es dafür einen wichtigen Grund gibt, droht keine Sperrzeit. Was sind solche wichtigen Gründe für den Arbeitsplatzverlust?

Haben Sie das Arbeitsverhältnis selbst durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag gelöst oder durch arbeitsvertragswidriges Verhalten die Kündigung des Arbeitgebers veranlasst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, wird eine Sperrzeit verhängt. Es sei denn, es gibt einen wichtigen Grund für den Arbeitsplatzverlust.

Wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag einer sicher bevorstehenden betriebs- oder personenbedingten Kündigung des Arbeitgebers zum selben Zeitpunkt zuvorkommen, kann ein wichtiger Grund für Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag vorliegen (siehe 7.5.4). Bei einer fristlosen Kündigung ist in aller Regel eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung ratsam: Die Arbeitsagentur geht bei der fristlosen Kündigung grundsätzlich von einem schwerwiegenden Fehlverhalten Ihrerseits aus und verhängt eine Sperrzeit. Diese Vorwürfe können Sie im besten Fall vor Gericht ausräumen (siehe 7.5.4).

Einige mögliche wichtige Gründe sind im Folgenden aufgeführt. Sie müssen darlegen und beweisen können, dass der betreffende Grund in Ihrem Fall tatsächlich vorliegt. Es empfiehlt sich bei einer beabsichtigten Eigenkündigung oder einem Aufhebungsvertrag, vorher mit der Arbeitsagentur Rücksprache zu halten. Auch ein Blick in die Fachlichen Weisungen der Arbeitsagentur ist ratsam: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-159_ba015166.pdf.

Beispiele für wichtige Gründe bei Arbeitsplatzverlust:

- Umzug in entfernte Stadt zum Ehepartner;
- Mobbing am Arbeitsplatz (Attest des Arztes empfehlenswert);
- Gesundheitliche Gründe: Kündigung auf Rat des Arztes unter Vorlage eines Attests;
- Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz;
- Gesetzesverstöße des Arbeitgebers (z. B. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz);
- Lohnrückstand über längeren Zeitraum (nach vorheriger Abmahnung durch den Arbeitnehmer).

⇒ HINWEIS Auch bei anderen Sperrzeittatbeständen können wichtige Gründe dazu führen, dass keine Sperrzeit verhängt werden darf. Da es sich um eine jeweilige Einzelfallbetrachtung handelt, wird von einer beispielhaften Darstellung an dieser Stelle abgesehen. Bei Fragen hierzu sollten Sie sich beraten lassen.

7.3 Folgen der Sperrzeit: Wozu führt die Sperrzeit? (§§ 159, 148 SGB III)

Die Sperrzeiten führen zum Ruhen des ALG-Anspruchs sowie zur Kürzung der Anspruchsdauer. Das bedeutet, während einer Sperrzeit erhalten Sie kein ALG und Sie können nach Ablauf der Sperrzeit nicht so lange ALG beziehen, wie sie ohne Sperrzeit Anspruch gehabt hätten. Das bedeutet z. B.: Hätten Sie eigentlich einen Anspruch auf 12 Monate ALG und es wird eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe von 3 Monaten verhängt, erhalten Sie erst nach 3 Monaten und dann nur für 9 Monate ALG. Um welche Dauer der ALG-Anspruch gekürzt wird, zeigt folgende Tabelle:

Sperrzeitgrund	Kürzung des Anspruchs um ...
Arbeitsplatzverlust	1 Viertel der Gesamtdauer des Anspruchs * siehe Hinweis unten
Arbeitsablehnung/Nichtantritt einer Stelle	1. Mal: 3 Wochen
Ablehnung oder Abbruch eines Kurses	2. Mal: 6 Wochen
Ablehnung oder Abbruch einer Maßnahme	im Übrigen: 12 Wochen
Unzureichende Eigenbemühungen	2 Wochen
Meldeversäumnis	1 Woche
Verspätete Arbeitsuchend-Meldung	

* Der ALG-Anspruch wird bei der Sperrzeit wegen Arbeitsplatzverlust ohne wichtigen Grund um ein Viertel der Gesamtdauer des Anspruchs gekürzt. Das bedeutet z. B.: Bei einer Anspruchsdauer von 24 Monaten werden 6 Monate gekürzt, Sie haben dann also einen Anspruch für 18 Monate. Die Dauer der Sperrzeit kann unter Umständen auch verkürzt werden, u. a. wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Wochen nach Eintritt des Sperrzeitereignisses ohnehin geendet hätte (Kürzung auf 3 bis 6 Wochen). Zusätzlich verlagert sich der Beginn des ALG-Anspruchs 12 Wochen nach hinten.

7.4 Krankenversicherung: Bin ich während einer verhängten Sperrzeit krankenversichert?

Grundsätzlich besteht der Krankenversicherungsschutz auch während einer verhängten Sperrzeit, sofern Sie sich arbeitslos gemeldet haben, den Antrag gestellt haben, die Anwartschaft erfüllt ist und Sie sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Das gilt grundsätzlich auch für vorher privat oder freiwillig gesetzlich Versicherte.

Der Krankenversicherungsschutz besteht allerdings nicht, wenn der ALG-Anspruch insgesamt erloschen ist, also insbesondere nach mehreren Sperrzeiten von 21 Wochen (§ 161 SGB III; siehe 4.3). Dann können unter Umständen Beiträge anfallen (siehe 5.1).

Kranken-ALG (d. h. ALG bei Erkrankung während des ALG-Bezugs) und Krankengeld können während der Sperrzeit nicht bezogen werden (siehe 9.1).

Wenn zusätzlich zur Sperrzeit der Anspruch aufgrund einer Abfindung ruht, so besteht kein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz (siehe 5.1, 8.2).

7.5 Häufig gestellte Fragen

7.5.1 Mein Chef hat mich letzten Monat bei der Krankenkasse abgemeldet. Eine schriftliche Kündigung habe ich bis heute nicht erhalten. Ich habe mich sofort arbeitsuchend gemeldet. Bekomme ich eine Sperrzeit, weil immer noch keine schriftliche Kündigung da ist?

Nein, das ist nicht zwingend entscheidend. Die Arbeitsagentur interessiert lediglich, ob das Beschäftigungsverhältnis im sozialrechtlichen Sinne nicht mehr besteht und ob es einen wichtigen Grund dafür gibt. Das Beschäftigungsverhältnis kann auch dann beendet sein, wenn keine schriftliche Kündigung erfolgt ist, der Arbeitgeber aber auf sein Weisungsrecht Ihnen gegenüber verzichtet und an Ihrer Arbeitsleistung kein Interesse mehr hat. In der Arbeitsbescheinigung kann daher auch entsprechend angegeben werden, dass die Kündigung nicht schriftlich erfolgt ist. Es kommt auch dann entscheidend darauf an, ob die Arbeitslosigkeit durch Ihr eigenes Verhalten verursacht wurde. Es empfiehlt sich in einem solchen Fall eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung.

7.5.2 Ich habe mich gegen die Kündigung gerichtlich gewehrt und der Richter bietet nun einen Vergleich an, in dem ich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustimmen soll. Ist das dann nicht ein Aufhebungsvertrag ohne wichtigen Grund und ich bekomme eine Sperrzeit?

Nein, Sie dürfen dem Vergleich des Richters zustimmen. Das wird nicht als Aufhebungsvertrag gewertet. Auch wenn das Gericht das Arbeitsverhältnis auf einen Auflösungsantrag hin auflöst, ist darin kein Aufhebungsvertrag zu sehen. Zu einer Sperrzeit kann es dennoch kommen:

Es ist weiterhin entscheidend, ob Sie durch vertragswidriges Verhalten den Arbeitsplatzverlust herbeigeführt haben oder nicht.

7.5.3 Mein Chef hat mir fristlos gekündigt, obwohl er keinen Grund dazu hat. Kann mich die Arbeitsagentur zwingen, gegen die Kündigung zu klagen?

Zwingen kann Sie die Arbeitsagentur nicht. Ihnen muss aber bewusst sein, dass die Arbeitsagentur bei einer fristlosen Kündigung grundsätzlich von einem schwerwiegenden Fehlverhalten Ihrerseits ausgeht und eine Sperrzeit verhängt. Die Vorwürfe können Sie in der Regel besser ausräumen, indem Sie gegen die Kündigung klagen (vorm Arbeitsgericht, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung). Das empfiehlt sich auch deswegen, weil es im Lebenslauf nicht gut aussieht, wenn zu einem ungeraden Datum das Arbeitsverhältnis endete.

7.5.4 Mein Chef sagt, ich müsse einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Wenn ich das tue, droht mir dann eine Sperrzeit?

Grundsätzlich droht eine Sperrzeit, es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund für den Aufhebungsvertrag vor. Sie müssen den Aufhebungsvertrag nicht unterschreiben, auch wenn Ihr Chef das so darstellt. Dazu sind Sie nicht verpflichtet. Es empfiehlt sich vielmehr, sich zunächst beraten zu lassen und zu prüfen, ob ein wichtiger Grund für den Aufhebungsvertrag vorliegt. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis ohnehin aus betrieblichen Gründen gekündigt werden müsste, sich dies im Idealfall aus dem Aufhebungsvertrag ergibt, die Kündigungsfrist eingehalten ist und eine etwaige Abfindung nicht zu hoch ausfällt (das wäre grundsätzlich der Fall bei mehr als einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr). Auch wenn eine krankheitsbedingte Kündigung zum selben Beendigungszeitpunkt wie der vereinbarte droht, weil ein Verbleib im Betrieb für Sie aus gesundheitlichen Gründen schädigend wäre, wird ein Aufhebungsvertrag mit wichtigem Grund geschlossen, wenn ein entsprechendes ärztliches Attest vor Abschluss des Vertrags vorliegt.

7.5.5 Ich würde mein Arbeitsverhältnis gerne per Aufhebungsvertrag aus gesundheitlichen Gründen so schnell wie möglich beenden. Mein Arbeitgeber bietet mir sogar wegen langer Betriebszugehörigkeit eine Abfindung an. Führt das zu Nachteilen beim ALG-Bezug? Eine Sperrzeit kann mir doch nicht verhängt werden, weil ich einen wichtigen Grund habe...

Auch wenn keine Sperrzeit verhängt wird, muss bei Zahlung einer Abfindung immer bedacht werden, dass der Anspruch auf ALG deswegen ruhen kann (siehe 8.1.1). Das ist allerdings immer nur dann der Fall, wenn die Kündigungsfrist des Arbeitgebers nicht eingehalten wird. Je nachdem, wie lange die Kündigungsfrist eigentlich wäre und auf welches Beendigungsdatum Sie sich einigen, kann der Anspruch sehr lange ruhen. Die Arbeitsagentur geht davon aus, dass Sie für die Zeit des Ruhens von der Abfindung leben können und zahlt deswegen

kein ALG. Die Abfindung ist aber einkommenssteuerpflichtig und Sie müssen Ihren Krankenversicherungsschutz selbst sicherstellen (siehe 5.1).

7.5.6 Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, in dem mich mein Chef ab jetzt schon für 4 Monate unwiderruflich freigestellt hat. Was passiert mit meinem ALG-Anspruch?

Sie erhalten grundsätzlich eine Sperrzeit, wenn Sie einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben. Anders sieht es nur dann aus, wenn Sie einen wichtigen Grund im Sinne des Gesetzes haben (siehe 7.5.4). Die Sperrzeit beginnt allerdings schon mit Beginn der unwiderruflichen Freistellung zu laufen, wenn Sie sich zum Beginn der Freistellung arbeitslos melden. Da Sie den Lohn aus der Freistellung weiterhin beziehen, haben Sie also zunächst keine finanziellen Einbußen. Allerdings verkürzt sich dennoch die Dauer Ihres Bezugs von ALG um ein Viertel der Gesamtdauer des ALG-Anspruchs (siehe 4.2).

Bei einer widerrufenen Freistellung endet das Beschäftigungsverhältnis allerdings nicht mit Eintritt der Freistellung, da der Arbeitgeber Ihre Arbeitskraft jederzeit wieder einlösen könnte. Erst wenn Sie bei Abruf nicht mehr zur Arbeitsaufnahme bereit sind, endet dann das Beschäftigungsverhältnis.

7.5.7 Ich habe einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, weil mir mein Arbeitgeber eine sehr hohe Abfindungssumme darin verspricht. Davon kann ich auch nach Abzügen sicher ein Jahr lang leben. Wenn ich danach noch keine neue Stelle gefunden habe und ALG beziehen muss, wird mir dann etwas gekürzt?

Nein. In diesem speziellen Fall, dass Sie sich erst ein Jahr nach dem sogenannten sperrzeitrelevanten Ereignis, hier dem Aufhebungsvertrag, arbeitslos melden, wird keine Sperrzeit mehr verhängt (§ 148 II 2 SGB III). Das gilt selbst dann, wenn der Aufhebungsvertrag ohne wichtigen Grund geschlossen wurde. Sie erhalten also einen ungekürzten ALG-Anspruch. Das kann auch Sinn machen, wenn Sie danach Rente beziehen wollen.

Melden Sie sich aber auch in diesem Fall arbeitsuchend und arbeitslos, um eventuell eine Anrechnungszeit in der Rentenversicherung angerechnet zu bekommen (siehe 5.3).

Sie müssen sich um Ihre Krankenversicherung selbst kümmern (siehe 5.1).

7.5.8 Mein Arbeitsverhältnis ist befristet und läuft bald aus. Mein Chef hat mir einen neuen Arbeitsvertrag angeboten, aber ich möchte dort nicht weiterarbeiten. Droht mir jetzt eine Sperrzeit?

Nein, denn es gibt keine Verpflichtung, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Fall der Befristung liegt auch keine Kündigung vor, selbst wenn man Ihnen eine unbefristete Stelle

angeboten hat. Sie müssen sich allerdings 3 Monate vor Ablauf der Befristung arbeitsuchend melden, sonst droht Ihnen eine Sperrzeit wegen verspäteter Meldung.

7.5.9 Mein Chef hat mir eine Änderungskündigung geschickt. Darin wird mir eine Stelle mit viel schlechterer Bezahlung angeboten. Ich habe das abgelehnt. Droht mir jetzt eine Sperrzeit?

Nein, Sie sind nicht verpflichtet, ein Angebot mit schlechteren Bedingungen anzunehmen. Die Änderungskündigung ist wie die betriebsbedingte Kündigung zu behandeln und daher grundsätzlich nicht sperrzeitrelevant.

8. Ruhen des ALG-Anspruchs

8.1 Ruhensgründe: Wann ruht der ALG-Anspruch?

Die wichtigsten Ruhensgründe sind:

- Zahlung einer Abfindung (Entlassungsentschädigung) ohne Einhalten der Kündigungsfrist;
- Anspruch auf Arbeitsentgelt;
- Anspruch auf Urlaubsabgeltung;
- Beziehen von Sozialleistungen;
- nicht gestellter Reha-/Rentenantrag.

8.1.1 Zahlung einer Abfindung (§ 158 SGB III)

Vereinbaren Sie mit dem Arbeitgeber die Zahlung einer Abfindung und wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht eingehalten, ruht der Anspruch auf ALG. Das gilt auch, wenn Sie selber kündigen oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart wird. Es ist nicht entscheidend, ob die Kündigung wirksam ist oder ob ein wichtiger Grund vorliegt, sondern allein, ob die Kündigungsfrist, die für den Arbeitgeber gilt, eingehalten wurde. Die Kündigungsfrist ergibt sich aus dem Tarif- oder Arbeitsvertrag oder dem Gesetz. Bei Unklarheiten sollten Sie sich beraten lassen. Sind Sie nach dem für Sie geltenden Tarifvertrag unkündbar, wird grundsätzlich von einer fiktiven Kündigungsfrist von 18 Monaten ausgegangen.

⇒ HINWEIS Grundsätzlich ist die Abfindung nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Bei freiwillig Versicherten fallen Beiträge an. Die Abfindung ist als Einkommen zu versteuern, hier kann aber unter Umständen ein ermäßigter Steuersatz bemessen werden. Bei Fragen hierzu können sich AK-Mitglieder an unsere Beratungsabteilung (in Sachen Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht) wenden.

8.1.2 Anspruch auf Arbeitsentgelt (§ 157 I SGB III)

Für Zeiten, in denen Arbeitsentgelt gezahlt wird oder der Anspruch darauf zumindest besteht, ruht das ALG. Das betrifft die Zeiten, in denen Sie etwa wegen Ausspruchs einer unrechtmäßigen Kündigung nicht gearbeitet haben und das Gericht feststellt, dass die Kündigung unwirksam war und Sie deswegen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatten. Wird gekündigt und keine Arbeitsleistung mehr abgerufen und der Arbeitgeber zahlt eine Leistung, die er als Abfindung bezeichnet, geht die Arbeitsagentur von Zahlung von Arbeitsentgelt aus. Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld führen nicht zum Ruhen.

8.1.3 Anspruch auf Urlaubsabgeltung (§ 157 II SGB III)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn der Urlaub nicht vollständig genommen werden konnte. In dieser Zeit ruht der Anspruch auf ALG. Das Ruhen beginnt mit dem 1. Tag der Arbeitslosigkeit.

HINWEIS

Wird die Urlaubsabgeltung gezahlt, während Sie Krankengeld beziehen, ruht das Krankengeld – anders als das ALG – **nicht** wegen der Urlaubsabgeltung.

8.1.4 Beziehen von Sozialleistungen (§ 156 SGB III)

Während des Bezugs von anderen Sozialleistungen, wie insbesondere Krankengeld, ruht der ALG-Anspruch.

8.1.5 Nicht gestellter Reha-/Rentenantrag (§ 145 II, § 156 SGB III)

Wenn Sie unter die Nahtlosigkeitsregelung fallen, d. h. Sie sich aus gesundheitlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stellen können, aber ausnahmsweise dennoch ALG beziehen können (siehe 9.2), so kann Sie die Arbeitsagentur auffordern, einen Antrag auf Reha oder Erwerbsminderungsrente zu stellen. Auch wenn Sie bereits Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung neben dem ALG-Bezug beziehen, kann die Arbeitsagentur verlangen, dass Sie einen Antrag auf volle Erwerbsminderungsrente stellen.

Stellen Sie trotz der Aufforderung der Arbeitsagentur den entsprechenden Antrag nicht, ruht der Anspruch auf ALG.

8.2 Rechtsfolgen: Wozu führt das Ruhen?

In der Zeit, in der der ALG-Anspruch ruht, wird kein ALG gezahlt. Das Ruhen schiebt also den Anspruch hinaus oder unterbricht ihn. In dieser Zeit erhalten Sie nämlich bereits andere Zahlungen, von denen Sie Ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Anders als bei der Sperrzeit wird aber der ALG-Anspruch nicht gekürzt, d. h. der Anspruchsbeginn wird

nur hinausgezögert oder unterbrochen, danach können Sie aber für die volle (Rest)Dauer ALG beziehen. Die Dauer des Ruhens bestimmt sich nach dem jeweiligen Ruhensgrund. Bei Urlaubsabgeltung, Arbeitsentgelt und Sozialleistungen ruht das ALG so lange, wie gezahlt wird bzw. der Anspruch besteht. Wenn Arbeitsentgelt für einen Monat gezahlt wird, ruht das ALG demnach für einen Monat; wenn Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 2 Wochen besteht, ruht das ALG für 2 Wochen.

Werden Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltung oder die Entlassungsentschädigung nicht gezahlt, muss die Arbeitsagentur im Wege der sogenannten Gleichwohlgewährung dennoch zunächst ALG leisten (§ 157 III, § 158 IV SGB III). Der Anspruch gegen den Arbeitgeber geht in Höhe des ALG (zuzüglich der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge) auf die Arbeitsagentur über. Zahlt der Arbeitgeber dann dennoch an den Arbeitslosen, muss dieser Betrag an die Arbeitsagentur gezahlt werden.

Komplizierter ist es beim Ruhen wegen einer Abfindung. Es kommt nur dann zum Ruhen, wenn die arbeitgeberseitige Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde. Die Abfindung wird bis zu einem bestimmten Prozentsatz angerechnet, je nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter: je länger die Betriebszugehörigkeit und je älter der Arbeitnehmer, desto weniger wird grundsätzlich angerechnet. Nach der Höhe des Prozentsatzes richtet sich auch die Ruhensdauer, allerdings endet das Ruhen u. a. spätestens dann, wenn das Arbeitsverhältnis fristgerecht gekündigt worden wäre. Die genaue Ruhensdauer lässt sich hier errechnen: <https://www.erwerbslos.de/archiv2/qrecht-praktischq-sozial-infos-fuer-br/648>.

Für mehr Informationen siehe: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-17-entschaedigungen_ba015376.pdf; https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-158_ba015165.pdf.

Bei Zahlung einer Abfindung wird außerdem ein Teil der Bruttoentschädigung auf das ALG angerechnet. Während des Ruhens werden keine Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt und die Kranken- und Pflegeversicherung müssen sichergestellt werden (siehe 5.1), was unter Umständen teuer werden kann.

9. Krank und ALG

9.1 Krank im ALG-Bezug: Ich beziehe ALG und bin nun krank. Was passiert jetzt?

Sie können sogenanntes Kranken-ALG (ALG bei Erkrankung während des ALG-Bezugs) für längstens 6 Wochen beziehen. Dazu müssen Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsagentur gegenüber nachweisen. Das Kranken-ALG zahlt die Arbeitsagentur. Danach müssen Sie bei der Krankenkasse Krankengeld beantragen und können Krankengeld in Höhe des ALG (§ 47b I SGB V) erhalten. Das ist nur der Fall, solange der Anspruch auf Krankengeld nicht verbraucht ist oder wenn nach Aussteuerung bereits ein neuer Krankengeldanspruch entstanden ist.

Voraussetzung für den Anspruch auf Kranken-ALG ist, dass bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Zahlung von ALG besteht. Das ist auch schon dann der Fall, wenn Sie sich arbeitslos melden und dann am selben Tag die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Dann erhalten Sie für einen Tag ALG und danach Kranken-ALG. Sie können kein Kranken-ALG beziehen, wenn der Anspruch auf ALG erschöpft ist oder ruht. Auch während einer Sperrzeit kann kein Kranken-ALG bezogen werden, selbst dann nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit erst am Ende der Sperrzeit festgestellt wird. Während der Dauer der Sperrzeit besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld.

Wenn vor Ablauf der 6 Wochen der Anspruch auf ALG verbraucht ist und deswegen kein Kranken-ALG mehr gezahlt wird, greift der Anspruch auf Krankengeld ab diesem Zeitpunkt, sofern ein Antrag gestellt wurde und die Voraussetzungen vorliegen.

9.2 Aussteuerung vom Krankengeldbezug: Ich bin schon lange krank und werde nun aus dem Krankengeld-Bezug ausgesteuert. Mein Arbeitsverhältnis besteht aber immer noch. Ich bin mir nicht sicher, ob ich in meinen alten Beruf zurückkehren kann. Kann ich ALG beziehen?

Ja, grundsätzlich schon. Für den Bezug von ALG ist entscheidend, dass Sie keine Beschäftigung im sozialrechtlichen Sinne ausüben, das heißt, dass Sie Ihrer Tätigkeit nicht nachgehen und keine Vergütung gezahlt wird. Ob der Arbeitsvertrag weiterläuft, ist dann nicht relevant; das Arbeitsverhältnis muss nicht gekündigt werden. Sie müssen außerdem dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Das ist auch dann der Fall, wenn Sie zwar für das bestehende Arbeitsverhältnis, also die ausgeübte Tätigkeit, arbeitsunfähig sind, sich aber im Übrigen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen können. Im ALG-Antrag müssen Sie das entsprechend angeben. Die Arbeitsagentur überprüft dann im Rahmen einer medizinischen Begutachtung, inwieweit Sie noch Tätigkeiten ausüben können. Hierzu sollten Sie Ihr Einverständnis geben. Wird bei der Begutachtung festgestellt, dass Sie mindestens für 15 Stunden pro Woche dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können, können Sie ALG beziehen.

!!! WICHTIG

Wenn Sie im Antrag angeben, dass Sie sich ohne Grund nicht zur Verfügung stellen, erhalten Sie kein ALG. Und wenn Sie der Begutachtung nicht zustimmen, in den meisten Fällen auch nicht.

Auch wenn Sie dem Arbeitsmarkt krankheitsbedingt nicht oder unter 15 Stunden zur Verfügung stehen, kann in Ausnahmefällen Anspruch auf ALG bestehen (sogenannte Nahtlosigkeitsregelung, § 145 SGB III). Das ist aber nur der Fall, wenn die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich mehr als 6 Monate dauern wird. Zwingende Voraussetzung hierfür ist, dass Sie kein Krankengeld mehr beziehen, weil der Krankengeldanspruch ausgeschöpft ist. Wenn der Anspruch auf Krankengeld noch nicht ausgeschöpft ist, Sie aber trotzdem kein Krankengeld mehr beziehen und dies auf Ihr Verschulden zurückzuführen ist, können Sie nicht von

der Nahtlosigkeitsregelung profitieren. Weiterhin muss feststehen, dass Sie arbeiten wollen, sobald sie wieder dazu in der Lage sind. Wenn die Arbeitsagentur die Nahtlosigkeitsregelung anwendet, wird sie Sie auffordern, einen Reha- oder Rentenantrag zu stellen. Das ALG wird gewährt, bis über den Antrag entschieden ist, solange der ALG-Anspruch noch nicht erschöpft ist. Sollte er vorher erschöpft sein, müssen Sie sich ans Jobcenter wenden.

 **TIPP** Im Antrag auf ALG empfiehlt es sich anzugeben, dass Sie sich der ärztlichen Begutachtung unterziehen, damit der Leistungsumfang festgelegt werden kann. Auch wenn Sie meinen, keine Tätigkeit mehr ausüben zu können, ist es riskant, sich allein auf die Nahtlosigkeitsregelung zu verlassen, da sie an so strenge Voraussetzungen geknüpft ist. Lassen Sie darüber den Arzt entscheiden. Bitten Sie um Kopie des ärztlichen Gutachtens, um später gegebenenfalls darauf verweisen zu können, falls Ihnen eine Stelle angeboten wird, die Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen können (siehe 6.4).

Zur Höhe des ALG: Je nachdem, wie lange Sie bereits krank waren, kann es sein, dass Ihr ALG fiktiv bemessen werden muss (siehe 3.4). Das ist der Fall, wenn in den 2 Jahren vor Antragstellung keine 150 Tage mit abgerechnetem Arbeitsentgelt zustande kommen. Im Regelfall werden die 150 Tage aber erreicht.

9.3 Häufig gestellte Fragen

9.3.1 Ich bin ausgesteuert und habe mich dem Arbeitsmarkt im Rahmen meiner Möglichkeiten zur Verfügung gestellt. Ich habe eine starke Sehbehinderung und kann nur einen Telefonarbeitsplatz antreten. Nun wurde mir ein Bildschirmarbeitsplatz angeboten. Was kann ich tun?

Sie können unter Hinweis auf den von Ihnen ausgefüllten Gesundheitsbogen bzw. das ärztliche Gutachten des medizinischen Dienstes das Angebot ablehnen, weil es aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, die Tätigkeit auszuüben. Sie sollten sich auch ein entsprechendes Attest Ihres Arztes ausstellen lassen.

9.3.2 Ich bin ausgesteuert und habe mich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt. Jetzt bin ich erneut wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig. Was soll ich tun? Ich darf doch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgeben...

Doch, Sie können einen Krankenschein abgeben. Sie können dann Kranken-ALG bis zu 6 Wochen erhalten. Danach besteht bei derselben Erkrankung aber kein Anspruch auf Krankengeld mehr.

Bis zum 31.12.2023 muss weiterhin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorgelegt werden. Erst ab 2024 wird sie durch die elektronische Form ersetzt.

9.3.3 Kann mich die Arbeitsagentur dazu zwingen, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente zu stellen?

Wenn Sie ALG aufgrund der Nahtlosigkeitsregelung (siehe 8.1.5, 9.2) beantragt haben, fordert die Arbeitsagentur Sie auf, einen Reha-Antrag zu stellen und evtl. auch einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente. Sie sind keineswegs gezwungen, diese Anträge zu stellen, allerdings können Sie damit rechnen, dass Ihr Antrag auf ALG dann mangels Mitwirkung abgelehnt wird.

Hintergrund der Aufforderung zu Anträgen auf Reha und Erwerbsminderungsrente ist der, dass der Rententräger auch schon im Rahmen des Reha-Antrags prüfen und feststellen wird, ob eine Reha Ihre Erwerbsfähigkeit verbessern und eine Erwerbsminderung abwenden kann. Sind Sie nach ärztlicher Feststellung erwerbsgemindert, können Sie einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente stellen und sind nicht auf das ALG angewiesen. Sind Sie nicht erwerbsgemindert, kann gegebenenfalls der Antrag auf Reha durchgehen oder die Arbeitsagentur kommt zu dem Ergebnis, dass Sie sich dem Arbeitsmarkt im Rahmen Ihrer Möglichkeiten eingeschränkt zur Verfügung stellen können. Dann greift die Nahtlosigkeitsregelung allerdings nicht und Sie müssen sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, um ALG erhalten zu können.

9.3.4 Muss ich meinen Krankenschein nach Aussteuerung auch während des ALG-Bezugs weiter einreichen und an wen?

Seit dem 01.10.2021 gibt es die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Der Arzt soll diese grundsätzlich an Krankenkasse und Arbeitgeber übermitteln. Ab dem 01.01.2023 ist dieses Verfahren verpflichtend. Auch bei Aussteuerung muss die Bescheinigung grundsätzlich weiter an Arbeitgeber und Krankenkasse übermittelt werden. Verzichtet Ihr Arbeitgeber auf die Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sollten Sie sich dies zur Absicherung schriftlich bestätigen lassen.



TIPP

Liegt Ihnen die Arbeitsunfähigkeit in Papierform vor, reichen Sie diese **nicht** bei der Arbeitsagentur ein! Ab dem 01.01.2024 soll die Arbeitsagentur ebenfalls auf das elektronische Verfahren umstellen. Falls möglich, sollten Sie dann mit dem Arzt besprechen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht an die Arbeitsagentur übermittelt wird. Denn krankgeschrieben sind Sie für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit und das haben Sie auch im Antrag auf ALG angegeben (siehe 9.2). Wenn Sie nun aber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichen, geht die Arbeitsagentur davon aus, dass Sie für die übrigen Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt arbeitsunfähig und damit nicht vermittelbar sind. Das führt grundsätzlich dazu, dass Sie kein ALG beziehen können (Ausnahme bildet die Nahtlosigkeitsregelung, siehe 9.2).

10. Widerspruch gegen Bescheid der Arbeitsagentur

Wie schreibe ich einen Widerspruch und welche Fristen muss ich beachten? Brauche ich einen Anwalt?

Sie müssen keine komplizierten Vorgaben einhalten. Der Widerspruch muss schriftlich eingehen, d. h. eigenhändig unterschrieben, oder über das elektronische Verfahren der Arbeitsagentur oder kann bei der Arbeitsagentur zu Protokoll gegeben werden. Eine E-Mail reicht nicht aus. Achten Sie darauf, dass Sie den Zugang des Widerspruchs nachweisen können. Sie müssen den Widerspruch grundsätzlich innerhalb einer Frist von einem Monat ab Zugang einlegen. Wichtig ist, dass Sie Ihr Anliegen klar formulieren. Sie müssen also deutlich machen, gegen welchen Bescheid der Arbeitsagentur Sie Widerspruch einlegen und was die Gründe dafür sind. Einen Anwalt brauchen Sie dafür nicht.

Sie können auch ohne Angabe der Gründe Widerspruch einlegen, davon ist aber grundsätzlich abzuraten. Wenn Sie allerdings in Zeitnot sind, kann es sinnvoll sein, zunächst ohne Angabe von Gründen fristwährend zu widersprechen und zu erklären, dass Sie die Gründe nachreichen werden. Ohne Begründung laufen Sie Gefahr, dass die Widerspruchsstelle keine Fehler aufgrund der Aktenlage entdecken kann.

Für eine bessere Vorstellung ist auf der nächsten Seite ein Muster zu einem Widerspruch gegen einen Sperrzeitbescheid abgedruckt, an dem Sie sich orientieren können.

⇒ BEISPIEL

Andreas Müller wird am 05.12.2022 fristlos gekündigt. Sein Arbeitgeber behauptet, er hätte zu Unrecht seine Arbeit verweigert. Tatsächlich war Andreas aber arbeitsunfähig erkrankt und hat dies seinem Arbeitgeber auch unverzüglich angezeigt. Auch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen hat er ordnungsgemäß an den Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein geschickt. Andreas ist zudem schwerbehindert, sodass das Integrationsamt der Kündigung hätte zustimmen müssen. Der Arbeitgeber weiß von der Schwerbehinderung, hat die Zustimmung aber nicht eingeholt. Andreas klagt deswegen gegen die Kündigung vorm Arbeitsgericht. Außerdem hat er sich direkt arbeitsuchend und arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt. Am 05.01.2023 geht Andreas der Bescheid der Arbeitsagentur zu, in dem eine Sperrzeit von 12 Wochen verhängt wird, obwohl Andreas den Sachverhalt offengelegt hatte.

Ein Widerspruch gegen diesen Sperrzeitbescheid könnte wie folgt aussehen:

Andreas Müller
Anschrift

An die Agentur für Arbeit Saarland

Widerspruchsstelle
66088 Saarbrücken

Ort, Datum

Kundennummer:

Widerspruch gegen den Bescheid vom 03.01.2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

gegen Ihren Bescheid vom 03.01.2023, mir zugegangen am 05.01.2023, in dem Sie mir eine zwölfwöchige Sperrzeit verhängt haben, lege ich Widerspruch ein.

Gründe:

Mein Arbeitgeber hat mir fristlos gekündigt, hatte aber keinen wichtigen Grund für die Kündigung. Entgegen seiner Angaben habe ich meine Arbeit nicht zu Unrecht verweigert, sondern ordnungsgemäß und rechtzeitig meine Arbeitsunfähigkeit angezeigt und ihm auch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen immer rechtzeitig zukommen lassen (Nachweis des Zugangs ist beigefügt). Ich habe auch nie eine Abmahnung wegen irgendwelcher Verfehlungen erhalten. Außerdem hat er das Integrationsamt nicht um Zustimmung zur Kündigung gebeten, obwohl er von meiner Schwerbehinderung weiß.

Gegen die Kündigung habe ich am 10.12.2022 Klage beim Arbeitsgericht Saarbrücken erhoben (Aktenzeichen: xx). Der Termin steht noch aus.

Ich bitte Sie daher, den Sperrzeitbescheid aufzuheben und mir Arbeitslosengeld sofort zu gewähren.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Müller

