



Mandanteninfo 5/2019: Lohnnachzahlungen und Höhe des Arbeitslosengeldes

Bundessozialgericht:

*Urteil vom 24.08.2017 – B 11 AL 16/16 R**

Gelder, die der Arbeitgeber einem arbeitslos werdenden Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt, wie z. B. eine Abfindung gemäß [§§ 9, 10 KSchG](#) oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart werden, sind bei der Festsetzung der Höhe des Arbeitslosengeldes nicht zu berücksichtigen. Anders verhält es sich bei einer Nachzahlung von Vergütungsbestandteilen oder Sonderzahlungen, auf die der Arbeitnehmer zunächst verzichtet hat, um zum Arbeitsplatzerthalt beizutragen.

Das Arbeitslosengeld hat die Funktion des Entgeltersatzes und als solches hohe Bedeutung für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Kollegen. Die Frage, wie hoch das Arbeitslosengeld ausfällt, ist von besonderem Interesse.

Im Fall, den das BSG zu entscheiden hatte, war ein Unternehmen in wirtschaftliche Schieflage geraten. In dieser Situation schloss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine „Betriebsvereinbarung mit dem Ziel der Sicherung der Arbeitsplätze und zur Vermeidung einer in Aussicht gestellten Betriebsstilllegung“. Danach verzichteten die Beschäftigten auf 1/3 des Bruttolohns. Im Gegenzug wurde der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen – außer im Fall der Betriebsstilllegung – für mehrere Jahre ausgeschlossen. Parallel dazu verpflichtete sich der Arbeitgeber, die Differenz zwischen dem eigentlich geschuldeten Lohn und dem abgesenkten Lohn nachzuzahlen, falls es dennoch zur Betriebsstilllegung und damit zu betriebsbedingten Kündigungen kommen sollte.

Zuletzt kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und zahlte dem gekündigten Arbeitnehmer – wie in der Betriebsvereinbarung vereinbart – mit der letzten Abrechnung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Lohn nach, auf welchen der Arbeitnehmer zuvor verzichtet hatte.

Die Bundesagentur für Arbeit rechnete aber das Arbeitslosengeld nur auf Grundlage des abgesenkten Lohns ab. Die Lohnnachzahlung blieb als Einmalzahlung außer Betracht, da nach Auffassung der Arbeitsagentur die Lohnnachzahlung „einzig und allein“ wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden sei und daher wie eine Abfindung unberücksichtigt bleiben müsse. Die Bezeichnung als „Nachzahlung“ sei falsch.

Darauf erhob der Arbeitnehmer Klage vor dem Sozialgericht.

Nach dem Gesetz sind maßgeblich für den Anspruch auf Arbeitslosengeld die [§§ 136 ff. SGB III](#). Hiernach hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld, der im Sinne des [§ 138 SGB III](#) arbeitslos ist, sich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat und in den vergange-

nen zwei Jahren mindestens 12 Monate gearbeitet hat. Diese Regelvoraussetzung hatte der Kläger erfüllt.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach den [§§ 149 ff. SGB III](#). Hiernach beträgt das Arbeitslosengeld 67% netto für Arbeitslose mit mindestens einem Kind (erhöhter Leistungssatz) bzw. 60% netto für alle übrigen Arbeitslosen (allgemeiner Leistungssatz). Bemessungszeitraum sind hierbei die letzten 12 abgerechneten Monate vor Bezug des Arbeitslosengeldes.

Die entscheidende Norm, auf die sich die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Argumentation stützte, ist [§ 151 SGB III](#). In [§ 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) heißt es, dass Arbeitsentgelte, die Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden sind, bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes außer Betracht bleiben müssen.

Das Bundessozialgericht (BSG) entschied jedoch, dass der gesamte, dem Kläger gezahlte Lohn bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes einzubeziehen sei. Das heißt, sowohl der abgesenkte Lohn, als auch der nachgezahlte Lohn, auf den der Kläger zunächst verzichtet hatte, um einen Beitrag zum Erhalt seines Arbeitsplatzes zu leisten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht die „wesentliche“ Ursache für die Zahlung. Sinn und Zweck von [§ 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) sei es „kurzfristige Manipulationen des Arbeitsentgeltes mit dem Ziel, ein höheres Arbeitslosengeld zu erzielen“ zu verhindern. Um eine kurzfristige Manipulation des Arbeitsentgeltes ging es in der Betriebsvereinbarung gerade nicht. Im Gegenteil handelte es sich um eine langfristig angelegte Vereinbarung mit dem Ziel, die Arbeitsplätze durch Lohnverzicht zu erhalten.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts ist erfreulich, da sie Beschäftigten, die zunächst an Sanierungsvereinbarungen mitwirken und danach unter Nachzahlung von Arbeitnehmerbeiträgen doch noch gekündigt werden, wenigstens das Arbeitslosengeld ungekürzt lässt. Die Entscheidung macht deutlich, dass es sich lohnt, bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes genau hinzuschauen und gegebenenfalls professionellen Rat einzuholen. Dies gilt insbesondere dann, wenn in der letzten Gehaltsabrechnung besondere Entgeltbestandteile wie anteiliges Urlaubsgeld, anteiliges Weihnachtsgeld, Auszahlung von Zeitkonten etc. enthalten sind.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)



*Die zitierte Entscheidung des Bundessozialgerichts ist nicht über einen direkten Link erreichbar. Sie finden sie über die [Homepage des Bundessozialgerichts](#).