

I SPERRZEITEN

§§ 144, 128 Abs. 1 Nrn. 3–4, 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III

I Sperrzeiten – die wichtigste Strafe der AA 262

II Fallgruppe Arbeitsplatzverlust 264

- 1 Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag? **264**
 - 1.1 Wirksame Eigenkündigung **264**
 - 1.2 Wirksamer Aufhebungsvertrag **264**
 - 1.3 Ursächlich für Arbeitslosigkeit **267**
 - 1.4 Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit **269**
- 2 Kündigung durch Arbeitgeber **269**
 - 2.1 Vertragswidriges Verhalten **270**
 - 2.2 Ursächlich für Arbeitslosigkeit **272**
 - 2.3 Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit **273**
 - 2.4 Sperrzeit und arbeitsgerichtlicher Vergleich **274**
- 3 Ohne wichtigen Grund **275**

III Fallgruppe Arbeitsablehnung, Vereitelung der Anbahnung oder Nichtantritt einer Arbeit 278

- 1 Arbeitsablehnung, Vereitelung der Anbahnung bzw. Nichtantritt einer Arbeit **279**
- 2 Ursächlich für die Verlängerung der Arbeitslosigkeit **279**
- 3 Ausreichend beschriebenes Arbeitsangebot **280**
- 4 Zulässiges Arbeitsangebot **280**
- 5 Rechtsfolgenbelehrung **281**
- 6 Ohne wichtigen Grund **281**

IV Fallgruppe Weigerung, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen 282

- 1 Was ist eine berufliche Eingliederungsmaßnahme? **282**
- 2 Zumutbare Eingliederungsmaßnahmen **282**
- 3 Schriftliche Zusage für die Förderung nötig **282**
- 4 Rechtsfolgenbelehrung **283**
- 5 Ohne wichtigen Grund **283**

V Fallgruppe Abbruch einer / Ausschluss aus einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme 283

- 1 Abbruch **283**
- 2 Ausschluss **283**
- 3 Wichtiger Grund **284**

- VI **Wer ist beweispflichtig? 284**
- VII **Beginn und Dauer der Sperrzeit 286**
 - 1 Beginn **286**
 - 2 Dauer: Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III (Lösung des Arbeitsverhältnisses) **286**
 - 2.1 Regelsperrzeit: 12 Wochen **286**
 - 2.2 Herabsetzung auf 6 Wochen bei »besonderer Härte« **286**
 - 2.3 Herabsetzung auf 3 Wochen **288**
 - 3 Dauer: Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2–4 SGB III **288**
 - 3.1 3 Wochen **288**
 - 3.2 6 Wochen **289**
 - 3.3 12 Wochen **289**
- VIII **Rechtsfolgen der Sperrzeit 290**
 - 1 Ruhen des Alg-/Alhi-Anspruchs **290**
 - 2 Verkürzung der Alg-Bezugsdauer **290**
- IX **Leistungsanspruch erlischt nach Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen 291**
 - 1 Was bedeutet Erlöschen des Anspruchs? **291**
 - 2 Voraussetzungen für das Erlöschen des Leistungsanspruchs **292**
 - 2.1 Sperrzeitanlass nach Entstehen des Leistungsanspruchs **292**
 - 2.2 Gesamtperrzeitdauer 21 Wochen **293**
 - 2.3 Vor dem weiteren Sperrzeitanlass Rechtsfolgenbelehrung **293**
- X **Anhang: Wichtiger Grund von A–Z 294**

I **Sperrzeiten – die wichtigste Strafe der AA**

Wer seinen Arbeitsplatz aufgibt oder durch eigenes Verschulden verliert, ohne einen Anschlussarbeitsplatz zu haben, verursacht den Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit. Geschieht dies vorsätzlich oder grob fahrlässig, kann eine Sperrzeit wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eintreten.

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitslose eine von der AA angebotene zumutbare Arbeit nicht annimmt bzw. die Anbahnung eines solchen Be-

schäftungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch sein Verhalten verhindert oder an einer zumutbaren Eingliederungsmaßnahme oder einer Maßnahme der Eignungsfeststellung nicht teilnimmt oder eine solche Maßnahme abbricht bzw. aus einer solchen Maßnahme ausgeschlossen wird. Im Jahr 2002 erließen die Arbeitsämter 264.568 Sperrzeitbescheide gegen Alg-Bezieher und 50.930 Sperrzeitbescheide gegen Alhi-Bezieher.

Während der Sperrzeit ruht der Alg-/Alhi-Anspruch; außerdem wird der Alg-Anspruch gekürzt.

Sperrzeitfolgen

Mehrere Sperrzeiten können zum Verlust des Leistungsanspruchs führen. Das geschah im Jahr 2002 immerhin 15.452-mal.

Oft beachten die AA nicht die gesetzlichen Voraussetzungen für die Verhängung einer Sperrzeit; vor allem bei der Sperrzeit wegen Arbeitsplatzverlustes wird meist von den Angaben des Arbeitgebers ausgegangen und die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen einer Kündigung werden vielfach nicht geprüft.

Viele Sperrzeitbescheide sind rechtswidrig

Widersprüche gegen Sperrzeitbescheide sind deshalb überdurchschnittlich erfolgreich. Im Jahr 2001 lag die Erfolgsquote bei 40,2%. Deshalb raten wir, gegen jede Sperrzeit, durch die Sie sich ungerecht behandelt fühlen, Widerspruch einzulegen (ein Muster mit Musterbegründungen → S. 537); und wenn der Widerspruch nichts hilft, sollten Sie in aller Regel vor dem Sozialgericht gegen die Sperrzeit klagen. Die Klagen gegen Sperrzeitbescheide führten 2001 in 52,2% der Fälle zur Aufhebung oder Verkürzung der Sperrzeit (BT-Drs. 14/9884).

Widerspruch und Klage stellen Sperrzeiten infrage



Sperrzeiten werden in folgenden Fällen verhängt:

- Hier verliert der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz durch eigene Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Näheres unten II.
- Hier verlängert der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit, indem er eine von der AA angebotene Arbeit ablehnt oder die angebotene Arbeit nicht antritt oder die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses vereitelt (Näheres unten III → S. 278).
- Weigert sich der Arbeitslose, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder einer Maßnahme der Eignungsfeststellung teilzunehmen oder bricht er sie ab, so verbessert der Arbeitslose (nach Ansicht der AA) seine Vermittlungsaussichten nicht (Näheres unten IV → S. 282 ff.).

Fallgruppe Arbeitsplatzverlust

Fallgruppe Arbeitsablehnung/Nichtantritt

Fallgruppe Maßnahmeablehnung/-abbruch

Im Folgenden werden die verschiedenen Fallgruppen im Einzelnen dargestellt. Dabei sind Erläuterungen zum Arbeitsrecht erforderlich; denn die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmen oft, ob eine Sperrzeit zulässig ist.

II **Fallgruppe Arbeitsplatzverlust**
§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III

Der Arbeitsplatz kann durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers, durch einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch Kündigung des Arbeitgebers verloren gehen.

Die häufigsten Sperrzeitanlässe sind wohl die Eigenkündigung des Arbeitnehmers und die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag.

1 **Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag?**

Sperrzeit nur zulässig, ...

- Eine Sperrzeit ist nur zulässig,
- wenn die Kündigung des Arbeitnehmers bzw. der Aufhebungsvertrag **ursächlich** für die Arbeitslosigkeit ist, **und**
 - der Arbeitslose den Eintritt der Arbeitslosigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt hat,
 - **ohne** hierfür einen **wichtigen Grund** zu haben.

1.1 **Wirksame Eigenkündigung**

Schriftform erforderlich

Gemäß § 623 BGB bedarf eine Kündigung der Schriftform, um wirksam zu sein. Das heißt gemäß § 126 BGB, dass die Kündigung »eigenhändig durch Namensunterschrift« vom Kündigenden unterschrieben sein muss.

Die Kündigung betrifft jedoch nur die arbeitsrechtlichen Beziehungen. Das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis kann formlos gelöst werden (vgl. Schweiger, NZS 2001, S. 519). Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Sperrzeitanlass; sie fällt zwar meistens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammen, das ist aber nicht zwingend.

Keine Sperrzeit bei Ablehnung einer Änderungskündigung

Die Ablehnung eines mit einer Änderungskündigung verbundenen Angebots des Arbeitgebers zu schlechteren Arbeitsbedingungen ist keine Kündigung des Arbeitnehmers und führt nicht zu einer Sperrzeit (DA, RandNr. 8 zu § 144).

1.2 **Wirksamer Aufhebungsvertrag**

Schriftform

Ein Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt.

Auch der Aufhebungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit gemäß § 623 BGB der Schriftform.

Weder die Hinnahme einer Kündigung durch den Arbeitnehmer noch der Abschluss eines Vergleichs im nachfolgenden Kündigungsschutzverfahren rechtfertigt die Annahme eines Aufhebungsvertrages (DA, RandNr. 27 zu § 144; Ute Winkler, info also 1997, S. 60, 62; Gagel/Vogt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 1994, RandNr. 97; inzwischen klargestellt vom BSG, Urteil vom 25.4.2002 – B 11 AL 89/01 R, SozR 3–4100 § 119 Nr. 24). Meist ist in diesem Zeitpunkt die Arbeitslosigkeit auch schon eingetreten.

Stellt der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess einen Auflösungsantrag nach §§ 9, 10 KSchG und löst das Arbeitsgericht dann das Arbeitsverhältnis durch Urteil auf, liegt ebenfalls kein Aufhebungsvertrag vor (Gagel/Vogt, ebenda, Rand-Nr. 85). Näher zum arbeitsgerichtlichen Vergleich → S. 274.

Keine Sperrzeit bei Hinnahme von Kündigung/ arbeitsgerichtlichem Vergleich

In der Realität ist es oft schwierig festzustellen, ob das Arbeitsverhältnis einvernehmlich oder durch einseitige Kündigung beendet worden ist. Die Einführung der Schriftform für Kündigung und Aufhebungsvertrag durch § 623 BGB wird die Ermittlung erleichtern, wenn es nicht zu einer formlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gekommen ist. In ihren DA versucht die BA, aus äußeren Anhaltspunkten auf einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Sie stützt sich hierbei hauptsächlich auf das Urteil des BSG vom 9.11.1995 – 11 RAr 27/95 (BSGE 77, 48).

Das BSG hat in dem genannten Urteil entschieden, dass für die Frage, ob der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat, nicht die gewählte Form der Beendigung durch eine Arbeitgeberkündigung, sondern die Gesamtheit der Absprachen ausschlaggebend sei; es muss daher überprüft werden, ob der Arbeitslose an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses in sperrzeitrechtlich erheblicher Weise mitgewirkt hat. Das BSG hat jedoch in der rechtswidrigen Kündigung durch den Arbeitgeber und deren klagloser Hinnahme allein keinen Aufhebungsvertrag erkannt, sondern es für notwendig gehalten, den Inhalt der gesamten Verhandlungen aufzuklären, weil in dem Gesamtvorgang von Gesprächen, Kündigungserklärung unter Hinweis auf die zugesagte Entlassungsschädigung und Verhalten des Arbeitnehmers ein möglicher Aufhebungsvertrag enthalten gewesen sein könnte (siehe hierzu jetzt auch Urteil des BSG vom 25.4.2002 – B 11 AL 89/01 R, SozR 3–4100 § 119 Nr. 24).

Einvernehmliche Lösung oder Kündigung?

Die BA (DA, RandNrn. 13 ff. zu § 144) zieht aus dem Urteil des BSG jedoch sehr weitgehende und teilweise unzulässige Schlüsse. Sie sieht generell Anlass für eine weitere Sachverhaltsaufklärung, wenn der Arbeitgeber eine rechtswidrige Kündigung ausspricht und die Wiedereinstellung verbindlich zusagt oder finanzielle Vergünstigungen gewährt. So prüft sie, ob hinter den behaupteten Kündigungen nicht Aufhebungsverträge stecken, wenn

- die maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde;
- der Arbeitslose nur fristlos aus wichtigem Grund kündbar war, z. B. wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit, nach dem Mutterschutzgesetz, nach dem SGB IX u. Ä.

BA

Auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll geschlossen werden dürfen, wenn der Arbeitslose die Unwirksamkeit der Kündigung erkannt hat und

- im Zusammenhang mit der Kündigung eine Entlassungsentschädigung erhalten hat oder
- ein Kündigungsschutzverfahren beendet, weil ihm durch gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich eine Entlassungsentschädigung oder anderweitige Vergünstigung zugestanden wird. Das ist sicherlich meist schon deshalb nicht zutreffend, weil das Beschäftigungsverhältnis im Vergleichszeitpunkt schon beendet sein wird.

Im Übrigen unterscheidet die BA zwei Fallgestaltungen (DA, Rand-Nrn. 13 f. zu § 144):

1. Fallgestaltung

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung des Arbeitgebers und gegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung. Die vereinbarte »Arbeitgeberkündigung« in Verbindung mit der Zusage einer Entlassungsentschädigung erlaubt die Feststellung, dass der Arbeitslose an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses mitgewirkt hat. Diese Fallgestaltung entspricht dem Sachverhalt, über den das BSG mit Urteil vom 9.11.1995 (a. a. O.) entschieden hat. Hier tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitslose für sein Verhalten keinen wichtigen Grund hat.

2. Fallgestaltung

- Der Arbeitgeber kündigt zunächst ohne vorherige Absprache mit dem Arbeitnehmer, bietet ihm aber dann eine Entlassungsentschädigung an; dieser nimmt die Entlassungsentschädigung an und erhebt keine Kündigungsschutzklage, obwohl er die Rechtswidrigkeit der Kündigung erkannt hat. Auch in diesen Fällen vermutet die BA eine vorherige Absprache über die Kündigung. Wenn sich diese nicht ermitteln lässt, liegt ein Sperrzeitsachverhalt nicht vor. Die Kündigung löst ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis auf. Das BSG hat allerdings im Urteil vom 9.11.1995 (a. a. O.) trotz Abwicklungsvertrag einen sperrzeitrechtlich erheblichen Lösungssachverhalt bejaht, weil sich der Arbeitnehmer mit dem Abwicklungsvertrag der Möglichkeit begeben, die Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung geltend zu machen. Nach der Fallgestaltung ist es aber von einer vorherigen Absprache zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgegangen. Inzwischen hat das BSG klargestellt, dass die Hinnahme einer rechtswidrigen Kündigung kein Lösungssachverhalt ist und nicht zur Sperrzeit führt (Urteil vom 25.4.2002 – B 11 AL 89/01 R, SozR 3–4100 § 119 Nr. 24).

Kritik

Die Lösung des Arbeitsverhältnisses setzt ein positives Tun voraus – Kündigung oder Beteiligung am Aufhebungsvertrag; eine Lösung durch Unterlassen der Kündigungsschutzklage kann nur dann erheblich sein, wenn eine Rechtspflicht zum Handeln besteht. Die Kündigung des Arbeitgebers löst ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis, er kann aber durch eine Kündigungsschutzklage

das Wirksamwerden der Kündigung zunächst verhindern (Umkehrschluss aus § 7 KSchG). Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, der eine Rechtspflicht zur Abwendung der Folgen einer Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage entnommen werden könnte, ist im SGB III nicht enthalten. § 2 Abs. 4 und Abs. 5 SGB III stellt keine solche Verpflichtung auf, da nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendet (so jetzt auch das BSG, Urteil vom 27.5.2003 – B 7 AL 4/02 R; a. A. Löwisch, NZA 1998 S. 729 f.; Eichenhofer, SGB 2000, S. 289). Eine Arbeitgeberkündigung führt nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung nur dann zur Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer sie durch arbeitsvertragswidriges Verhalten veranlasst hat (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.3.1997 – L 1 Ar 189/96 – E – LSG Ar-143 und Urteil vom 3.5.1995 – L 5 Ar 474/94, Breith. 1996, S. 429). Die Beschränkung der Arbeitgeberkündigung als Sperrzeitatbestand auf verhaltensbedingte Kündigungen schließt eine so weitreichende Ausdehnung des § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III auf Fälle unverschuldeter Kündigungen aus, gegen die sich der Arbeitnehmer nicht zur Wehr setzt. Im übrigen kann aus einer rechtswidrigen Kündigung ein wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses erwachsen. So hat der 11. Senat in der ungerechtfertigten Arbeitgeberkündigung einen wichtigen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnis gesehen, wenn die Kündigung die Beziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien so zerrüttet hat, dass eine Fortsetzung nicht zumutbar ist (Urteil vom 23.3.1995 – 11 RAr 39/94). Das Fehlen des wichtigen Grundes wird sich dann gegen den Willen der Arbeitsvertragsparteien meist nicht feststellen lassen.

Ein Sperrzeitatbestand liegt auch nicht vor, wenn der Arbeitslose nach dem neuen § 1a KSchG auf eine Kündigungsschutzklage ganz bewusst verzichtet und stattdessen eine Entlassungsschädigung in Anspruch nimmt. Die BA verhängt in diesem Fall keine Sperrzeit:

»In Fällen nicht offensichtlich rechtswidriger Kündigungen (...) kann (...) die Sachverhaltsermittlung wegen eines Sperrzeitatbestandes i. d. R. entfallen.« (BA-Rundbrief 134/2003, S. 2 f.)



1.3 Ursächlich für Arbeitslosigkeit

Die Kündigung des Arbeitnehmers bzw. der Aufhebungsvertrag müssen ursächlich für die Arbeitslosigkeit sein.

Wenn die Eigenkündigung bzw. der Aufhebungsvertrag einer sicher bevorstehenden personen- bzw. betriebsbedingten Kündigung lediglich zuvorkommen, sind sie zwar ursächlich für den Verlust des Arbeitsplatzes; die drohende Kündigung kann aber einen wichtigen Grund für das Verhalten des Arbeitnehmers darstellen.

Zuvorkommen
einer personen-/
betriebsbedingten
Kündigung

Im Betrieb von David Zunder munkt man, dass der Betrieb stillgelegt werden soll. Schließlich verkündet der Arbeitgeber die Stilllegungspläne und bietet, um allen Rechtsstreitigkeiten aus dem Wege

Beispiel

zu gehen, den Arbeitnehmern Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlungen an. Er droht mit betriebsbedingten Kündigungen, bei denen keine Abfindungen gezahlt werden sollen. David Zunder lässt sich darauf ein.

Ist der Aufhebungsvertrag ein Anlass für eine Sperrzeit?

Nach unserer Auffassung nein, denn David Zunder braucht sich nicht auf einen Kündigungsrechtsstreit wegen einer bevorstehenden betriebsbedingten Kündigung einzulassen. Allerdings muss David Zunder bei der AA diesen Sachverhalt so schildern und notfalls Zeugen hierfür benennen können, falls der Arbeitgeber seine geäußerten Stilllegungspläne der AA gegenüber nicht bestätigen sollte. Daher empfiehlt es sich, bei einer derartigen Aufhebungsvereinbarung die Gründe für die Aufhebung in die Vereinbarung aufzunehmen, z. B.: »Das Arbeitsverhältnis endet wegen der bevorstehenden Betriebsstilllegung einvernehmlich am ...«

Keine
Ursächlichkeit
bei Befristung

Die Eigenkündigung bzw. der Aufhebungsvertrag sind weiterhin kein Sperrzeitanlass, wenn das Arbeitsverhältnis sowieso aufgrund einer Befristung geendet hätte.

Beispiel

David Zunder ist für drei Monate befristet zur Probe eingestellt, d. h., das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach drei Monaten, ohne dass es einer Kündigung bedarf. David Zunder passt seinem Chef nicht, er hat keine Aussicht, dass er in dem Betrieb verbleibt. Daraufhin kündigt David Zunder selbst zum Ablauf der drei Monate und erreicht dadurch, dass im Zeugnis steht: »Das Arbeitsverhältnis endet auf eigenen Wunsch des Herrn Zunder.«

Diese Formulierung ist für den beruflichen Werdegang von David Zunder besser, als wenn der neue Arbeitgeber aufgrund des Zeugnisses erkennt, dass das Probearbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht fortgesetzt wurde, der Chef also unzufrieden war.

Hier ist die Eigenkündigung nicht ursächlich für die Arbeitslosigkeit, also darf auch keine Sperrzeit verhängt werden.

Ursächlichkeit
bei vorzeitiger
Beendigung

Die Sperrzeitvoraussetzungen liegen auch vor, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung bzw. eines Aufhebungsvertrages früher endet, als es aufgrund der sicher angenommenen betriebsbedingten Kündigung oder aufgrund der Befristung geendet hätte.

Beispiel

Im vorletzten Beispiel schloss D. Zunder einen Aufhebungsvertrag zum 30.6. In Wirklichkeit wird der Betrieb aber erst zum 30.9. stillgelegt. In einem solchen Fall wird wohl das Merkmal der Ursächlichkeit zwischen Aufhebungsvereinbarung und Arbeitslosigkeit zu bejahen sein. Auch dürfte das Merkmal Vorsatz erfüllt sein. Der Arbeitslose hat für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar einen wichtigen Grund, der sich aber nicht auf den frühen Zeitpunkt bezieht. Liegt zwischen der tatsächlichen Beendigung und dem späteren betriebsbedingten Kündigungstermin oder dem Befristungsende nur ein Zeitraum bis zu sechs Wochen, gibt es nur eine dreiwöchige Sperrzeit (→ S. 288).

Das BSG hat die Kausalität verneint, wenn die AA durch sofortige sachgerechte Vermittlung die Arbeitslosigkeit hätte vermeiden können (Urteil vom 28.6.1991 – 11 RAr 81/90, SGB 1992, S. 357 ff.).

Die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, um ein befristetes Arbeitsverhältnis mit günstigeren Bedingungen einzugehen, ist nicht »ursächlich« (richtiger: zurechenbar) für die Arbeitslosigkeit nach Auslaufen des zweiten Arbeitsvertrages, es sei denn, der Arbeitslose musste von Anfang an davon ausgehen, dass der Vertrag nicht verlängert werden würde (LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 29.10.2002 – L 7 AL 233/02; Hess LSG, Urteil vom 9.5.2001 – L 6 AL 1328/00; vgl. auch SG Fulda, Urteil vom 26.3.2003 – S1/AL 313/02, info also 2004, Heft 2; SG Aurich, Urteil vom 9.9.2003 – S 5 AL 58/02, info also 2004, Heft 1; SG Reutlingen, Urteil vom 12.12.2002 – S 8 AL 1186/01, Die Rentenversicherung 2003, S. 34).



1.4 Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit

Der Arbeitslose muss den Eintritt der Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. Arbeitslosigkeit i. S. des § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III meint die Beschäftigungslosigkeit; es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitslose eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht und ob er sich arbeitslos gemeldet hat (BSG, Urteil vom 25.4.2002 – B 11 AL 65/01, Breith. 2002, S. 759; Urteil vom 17.10.2002 – B 7 AL 16/02 R, a + b 2003, S. 56 mit Anmerkung von Hase).

Grobe Fahrlässigkeit liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer eine Sorgfaltspflichtverletzung ungewöhnlich hohen Ausmaßes, d.h. eine besonders grobe und subjektiv schlechthin unentschuldbare Leichtfertigkeit begeht (z.B. BSG, Urteil vom 25.8.1981 – 7 RAr 44/80). Die grobe Fahrlässigkeit muss sich auf die zu erwartende Arbeitslosigkeit beziehen.

Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit bei der Eigenkündigung bzw. beim Aufhebungsvertrag liegen nicht vor, wenn der Arbeitslose ernst zu nehmende Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat, die sich dann aber zerschlagen.

Arbeitslosigkeit
und
Beschäftigungs-
losigkeit

2 Kündigung durch Arbeitgeber

Eine Arbeitgeberkündigung führt nur dann zu einer Sperrzeit,

1. wenn der Arbeitslose durch sein **vertragswidriges Verhalten** Anlass für die Kündigung gegeben hat, **und**
2. dieses Verhalten für die dann entstandene Arbeitslosigkeit auch **ursächlich** gewesen ist, **und**
3. der Arbeitslose durch sein vertragswidriges Verhalten den Eintritt der Arbeitslosigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt hat,
4. **ohne** hierfür einen **wichtigen Grund** zu haben.

Sperrzeit nur
zulässig, ...

2.1 Vertragswidriges Verhalten

Der Arbeitslose muss durch ein vertragswidriges Verhalten Anlass für die arbeitgeberseitige Kündigung gegeben haben.

Verstoß gegen
Pflichten des
Arbeitnehmers

Vertragswidriges Verhalten liegt vor, wenn Sie gegen den geltenden Arbeitsvertrag oder gegen gesetzliche/tarifvertragliche Pflichten oder gegen Pflichten aus einer Betriebsvereinbarung verstoßen.

Die Rechtsverletzung muss die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag betreffen. Das ist nicht schon immer dann der Fall, wenn sich Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben. So ist eine Straftat im privaten Bereich auch dann keine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, wenn der Arbeitgeber wegen der Untersuchungshaft das Arbeitsverhältnis kündigen darf. Bisher haben wir diese Ansicht auch beim Führerscheinverlust wegen einer privaten Trunkenheitsfahrt vertreten (vgl. auch LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2000 – L 2 AL 22/99, info also 2001, Heft 4, S. 206). Nach Meinung des BSG kommt es jedoch auf die Umstände des einzelnen Falles und die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses an. So hat das BSG mit Urteil vom 6.3.2003 – B 11 AL 69/02 R entschieden, dass der Führerscheinverlust nach einer privaten Trunkenheitsfahrt, der zu einer Arbeitgeberkündigung führt, bei einem Berufskraftfahrer die Voraussetzungen einer Sperrzeit erfüllen kann. Entscheidend für den Eintritt einer Sperrzeit ist nicht der Entzug der Fahrerlaubnis, sondern das zu dieser Maßnahme führende Verhalten des Betroffenen. Auch wenn das private Fehlverhalten eines Berufskraftfahrers im Straßenverkehr nicht zum Entzug der Fahrerlaubnis führt, kann dieses Anlass für eine verhaltensbedingte Kündigung sein, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers auf die Zuverlässigkeit als Grundlage des Arbeitsvertrages nicht mehr gewährleistet ist, zumal Berufskraftfahrer die tatsächliche Sachherrschaft über Vermögensgegenstände von erheblichem Wert ausüben. Bei Fehlen einer Abmahnung ist die grobe Fahrlässigkeit zu verneinen, es sei denn, eine Abmahnung erwiese sich arbeitsrechtlich auch für eine verhaltensbedingte Kündigung als entbehrlich. Ein Verschulden ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitslose alkoholkrank ist oder wenn er bei der Trunkenheitsfahrt schuldunfähig war.

Tritt ein Arbeitnehmer seinen Urlaub eigenmächtig ohne Erlaubnis des Arbeitgebers an, liegt ein vertragswidriges Verhalten vor (SG Reutlingen, Urteil vom 12.12.2002 – S 89 L 998/02, Die Rentenversicherung 2003, S. 32).

Bei einer Verdachtskündigung wird es auf die Verhältnisse des Einzelfalles ankommen, ob sich ein Verschulden i. S. d. § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III feststellen lässt (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 2.2.2003 – L 39 L 3198/2; dort hatte sich der Arbeitnehmer der Geheimhaltung unterliegende Informationen verschaffen wollen).

Auch wenn sich der Arbeitslose vertragswidrig verhält, ist eine Sperrzeit unzulässig, wenn die Kündigung arbeitsrechtlich unwirksam ist.

Keine Sperrzeit bei unwirksamer Kündigung

Axel Sponti hat keine große Lust zum Arbeiten und kommt häufig zu spät. Darüber hinaus arbeitet er betont langsam und auch unachtsam, sodass es zu hohem Ausschuss in der Produktion kommt. Der Betriebsleiter Wachsam beobachtet dies seit geraumer Zeit, kündigt Axel Sponti fristlos, als Axel wieder einmal zu spät kommt und auch noch einen Maschinenstillstand verursacht. Gibt es eine Sperrzeit?

Beispiel

Ja, aber nur, wenn Axel Sponti bereits vor dem letzten Vorfall wegen seines Zuspätkommens und seiner Schlechtleistung »abgemahnt« wurde. Regelmäßig muss der Arbeitnehmer vor einer Kündigung abgemahnt werden (BAG, Urteil vom 17.2.1994 – 2 AZR 616/93, BAGE 76, S. 35; BSG, Urteil vom 6.3.2003 – B 11 AL 69/02 R); Ausnahmen sind zulässig bei schweren Verstößen, die eine weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar machen, und wenn davon auszugehen ist, dass die Abmahnung nicht zu einer Verhaltensänderung führt. Die fehlende Abmahnung hat außerdem zur Folge, dass die eingetretene Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig verursacht ist, weil der Arbeitnehmer nicht mit einer Kündigung rechnen muss (BSG, Urteil vom 6.3.2003, a. a. O.; LSG Niedersachsen, Urteil vom 26.10.1999 – L 7 AL 73/98, NZS 2000, S. 314).

Fehlende Abmahnung

Weitere formelle Gründe, die eine Kündigung unwirksam machen, sind:

- Der Arbeitgeber kündigt ohne Einhaltung der nach § 623 BGB erforderlichen Schriftform.
- Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz beteiligt.
- Der Arbeitgeber hat bei der beabsichtigten Kündigung eines Schwerbehinderten nicht die Zustimmung des Integrationsamtes nach § 89 SGB IX eingeholt (bei Schwangeren die Zustimmung der zuständigen Hauptfürsorgestelle nach § 9 Mutterschutzgesetz).
- Der Arbeitgeber hat bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds die Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeholt bzw. dessen verweigerte Zustimmung nicht durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (§ 15 Kündigungsschutzgesetz, § 103 Betriebsverfassungsgesetz).

Verstoß gegen besondere Kündigungsschutzvorschriften

Besondere Kündigungsschutzvorschriften gibt es auch für Wahlbewerber/Wahlvorstände bei Betriebsratswahlen, für Jugendvertreter oder für Arbeitnehmer, die nach Tarifverträgen nicht mehr ordentlich oder nur unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. nur gegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung) kündbar sind. Nach den Durchführungsanweisungen der BA (→ S. 265) wird die AA in den genannten Fällen prüfen, ob sich hinter der Erklärung einer Kündigung ein Aufhebungsvertrag verbirgt, wenn der Arbeitnehmer sie klaglos hinnimmt.

Keine Sperrzeit bei personen-/betriebsbedingter Kündigung

Sperrzeiten dürfen nicht verhängt werden in Fällen, in denen die Kündigung des Arbeitgebers »personenbedingt« oder »betriebsbedingt« ist. Hier ist ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers nicht die Ursache für die Kündigung.

Personenbedingte Kündigung:
Beispiel 1

David Zunder war in den letzten Jahren schwer und häufig krank. Es ist mit weiteren Erkrankungen zu rechnen, und die krankheitsbedingten Fehlzeiten führen zu erheblichen betrieblichen Störungen. Ihm wurde deshalb fristgemäß gekündigt. Der Arbeitgeber gibt als Kündigungsgrund nur an: Fehlzeiten.
Darf die AA eine Sperrzeit verhängen?

Nein! Denn für die Krankheit kann David Zunder nichts.

Beispiel 2

David Zunder ist Lkw-Verkäufer. Sein Chef erwartet ganz große Umsätze, die David Zunder aber nicht erreicht. Er ist nicht die erhoffte Verkaufskanone. Wegen mangelnder Leistung wird ihm, nachdem auch eine Abmahnung nichts änderte, ordentlich gekündigt.
Gibt es eine Sperrzeit?

Wenn der mangelnde Verkaufserfolg damit zusammenhängt, dass David Zunder kein Verkaufstalent hat, dann mag zwar die Kündigung berechtigt sein. Eine Sperrzeit darf aber nicht verhängt werden, da die mangelnde Leistung personenbedingt ist.

Betriebsbedingte Kündigung:
Beispiel 1

Durch den Einsatz von Computern fällt der Arbeitsplatz von David Zunder weg. Ihm wird daraufhin fristgemäß gekündigt.
Darf die AA eine Sperrzeit verhängen? – Nein! Dafür, dass der Arbeitsplatz wegrationalisiert wird, kann David Zunder nichts. Gleiches gilt bei Arbeitsmangel oder Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils.

Beispiel 2

Nach Einführung eines neuen EDV-Programmes bricht im Büro von Elfriede Wehrmich der große Stress aus. Elfriede Wehrmich wird krank und erhält eine krankheitsbedingte Kündigung. Gibt der Arbeitgeber als Kündigungsgrund Krankheit an, wird die AA Elfriede Wehrmich zum AA-Arzt schicken und ihre Verfügbarkeit prüfen lassen. Außerdem läuft Elfriede Wehrmich Gefahr, später als Alhi-Empfängerin wegen mangelnder Belastbarkeit auf die Alhi-Rutsche gesetzt zu werden (→ S. 209). Hier wäre es viel günstiger, der Arbeitgeber gäbe als Kündigungsgrund »Rationalisierung« an.

2.2 Ursächlich für Arbeitslosigkeit

Das Verhalten des Arbeitnehmers, das zur Kündigung führt, muss auch für die dann entstandene Arbeitslosigkeit ursächlich sein, sonst ist eine Sperrzeit unzulässig. Das ist nur dann der Fall, wenn die Arbeitslosigkeit ausschließlich wegen des vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitslosen eingetreten ist.

Haben oder hätten andere Gründe, die keine Sperrzeit auslösen können, auch zur Arbeitslosigkeit geführt, ist die Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer u.U. nicht zurechenbar, an der Ursächlichkeit der Kündigungsgründe für die Arbeitslosigkeit ändert sich dadurch nichts; die mangelnde Zurechenbarkeit kann zur Bejahung eines wichtigen Grundes führen.

Mehrere
Kündigungs-
gründe

Die Ursächlichkeit ist dann nicht gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis gleichzeitig wegen der Befristung geendet hat.

bei befristetem
Arbeitsverhältnis

David Zunder ist für drei Monate befristet zur Aushilfe eingestellt. Am letzten Tag der drei Monate macht David Zunder – verärgert über die schlechten Arbeitsbedingungen – seinen Mund auf und beschwert sich. Dabei kommt es zu einer lautstarken Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, bei der David Zunder seinen Arbeitgeber auch beleidigt. Daraufhin kündigt ihm der Arbeitgeber fristlos und gibt als Beendigungsgrund in der Arbeitsbescheinigung an: »Beleidigung des Arbeitgebers«.

Beispiel 1

Gibt es eine Sperrzeit?

Nein, denn trotz der fristlosen Kündigung endete das Arbeitsverhältnis sowieso aufgrund der Befristung.

Das Arbeitsverhältnis mit Alfred Langfinger war an sich bis zum 30.11. befristet. Er wurde jedoch schon am 25.11. wegen Diebstahls entlassen. Er muss mit einer (verkürzten) Sperrzeit rechnen. Dies kann er nach Meinung des BSG auch nicht dadurch vermeiden, dass er sich erst am 1.12. (nach vertragsmäßigem Ende des Arbeitsverhältnisses) arbeitslos meldet (Urteile vom 5.8.1999 – B 7 AL 38/98 R, a + b 1999, S. 375 und – 14/99 R, BSGE 84, 225).

Beispiel 2

Liegt zwischen dem Verhalten des Arbeitslosen, das eine Sperrzeit auslösen würde (im letzten Beispiel am 25.11.), und dem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis ohnehin geendet hätte (im Beispiel 2 der 30.11.), ein Zeitraum bis zu sechs Wochen, dann droht nur eine auf drei Wochen verkürzte Sperrzeit; wäre das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Sperrzeitergebnis beendet worden, beträgt die Sperrzeit nur sechs Wochen (→ S. 288).

2.3 **Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit**

Der Arbeitslose muss den Eintritt der Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben.

Aus Bequemlichkeit kommt Axel Sponti regelmäßig trotz mehrfacher Abmahnung zu spät zur Arbeit. Da Axel Sponti davon ausgehen kann, dass die Kündigung zur Arbeitslosigkeit führen wird, ist die Arbeitslosigkeit grob fahrlässig verursacht, wenn keine Anschlussbeschäftigung in Sicht ist. Eine Sperrzeit wäre zulässig.

Beispiel

Grobe Fahrlässigkeit liegt z. B. **nicht** vor, wenn:

- der Arbeitnehmer ernst zu nehmende Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz hat, die sich dann aber zerschlagen, oder
- dem Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens gekündigt wird, dessen kündigungsrechtliche Einordnung umstritten ist. Bestehen hinsichtlich des Kündigungsgrundes unterschiedliche Auffassungen unter Juristen, dann ist die Sperrzeit unzulässig, selbst wenn die Kündigung letztendlich in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren bestätigt werden sollte.

Beispiel

Das Betriebsratsmitglied Carlos Consequentos äußert sich öffentlich kritisch über seinen Arbeitgeber. Dieser kündigt ihm nach der Zustimmung durch die übrigen Betriebsratsmitglieder fristlos.

Die Frage, wie weit die Meinungsfreiheit für Arbeitnehmer reicht, ist arbeitsrechtlich höchst umstritten. Nehmen wir an, das Arbeitsgericht gibt dem gekündigten Betriebsratsmitglied recht. Im Berufungsverfahren gewinnt der Arbeitgeber. Die AA darf keine Sperrzeit verhängen, da für Carlos Consequentos der Ausgang des Prozesses und damit die Arbeitslosigkeit nicht eindeutig vorhersehbar waren.

2.4 Sperrzeit und arbeitsgerichtlicher Vergleich

Da fast alle Kündigungsschutzverfahren mit Abfindungsvergleichen enden, d. h., das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Entlassungsschädigung beendet wird, sind einige Bemerkungen zu derartigen Vergleichen nötig. Häufig schlagen die Arbeitsgerichte derartige Abfindungsvergleiche vor, ohne dass der Sachverhalt bis ins letzte aufgeklärt wurde. Das kann dazu führen, dass die AA eine Sperrzeit verhängt und spätestens im sozialgerichtlichen Verfahren die Beendigungsgründe ermittelt werden müssen.

Klärung des Kündigungsgrundes bereits im Vergleich

Es empfiehlt sich daher, bereits im arbeitsgerichtlichen Verfahren, soweit möglich, den Beendigungsgrund festzuhalten.

Dabei reicht es allerdings nicht aus, dass der Kündigungsgrund pauschal benannt wird (z. B. »Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund ordentlicher Kündigung vom 10.5. betriebsbedingt am 30.6.«), wenn sich aus dem Akteninhalt im Arbeitsgerichtsprozess keinerlei Hinweis auf derartige Gründe entnehmen lassen. Die AA sowie das Sozialgericht fordern regelmäßig bei Streitigkeiten über Sperrzeiten die Arbeitsgerichtsakte an. Es muss also im Arbeitsgerichtsprozess bereits darauf gedrungen werden, dass der Beendigungsgrund so gut wie möglich dokumentiert wird. Je nach Prozesschancen empfiehlt es sich, in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht z. B. folgende Erklärungen des Arbeitgebers zu protokollieren:



- Bei günstigen Prozesschancen: »Die gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe werden zurückgenommen/nicht mehr aufrechterhalten. Dem Kläger wurde vielmehr aus betrieblichen Gründen (Rationalisierungsmaßnahme usw. – so genau wie möglich angeben!) gekündigt.«

Vergleichsvorschlag bei günstigen Prozesschancen
- Bei mittelmäßigen Prozesschancen: Ist der Arbeitgeber nicht bereit, seine Vorwürfe zurückzunehmen, bestanden aber weitere, nicht sperrzeitauslösende Kündigungsgründe, so sollte im Protokoll festgehalten werden: »Dem Kläger wäre auch aus personenbedingten Gründen (z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten/mangelnde Qualifikation) oder betriebsbedingten Kündigungsgründen (z. B. Stilllegung) gekündigt worden.«

bei mittelmäßigen Prozesschancen
- Bei schlechten Prozesschancen: Hier wird der Arbeitgeber, wenn überhaupt, nur zu geringem Entgegenkommen hinsichtlich der Formulierung des Beendigungsgrundes bereit sein. Sofern nicht weitere Kündigungsgründe, die nicht sperrzeitauslösend sind, gegeben sind, kann es unter Umständen hilfreich sein, wenn beide Parteien des Kündigungsschutzprozesses einen Auflösungsantrag nach § 9 KSchG stellen. Dann kann als Beendigungsgrund benannt werden: »Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund wechselseitig gestellter Auflösungsanträge am ...« (Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung beendet wurde).

bei schlechten Prozesschancen

Die im arbeitsgerichtlichen Vergleich genannten Kündigungsgründe binden zwar weder die AA noch das Sozialgericht; beide müssen den Sachverhalt von Amts wegen aufklären. Enthält der Vergleich aber detaillierte Angaben zum Kündigungsgrund, so wird sich die AA wie auch das Sozialgericht in aller Regel daran halten, wenn keine Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich die Unrichtigkeit der Darstellung ergibt.

Probleme kann es geben, wenn die im Abfindungsvergleich genannten Kündigungsgründe von den in der Arbeitsbescheinigung vom Arbeitgeber aufgeführten Kündigungsgründen abweichen. Sollte der Arbeitgeber vor der AA oder dem SG auf seinen Angaben in der Arbeitsbescheinigung beharren, muss die AA bzw. das Sozialgericht den tatsächlichen Hergang ermitteln.



3 **Ohne wichtigen Grund**

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zugemutet werden kann (ständige Rechtsprechung des BSG, z. B. Urteil vom 29.11.1989 – 7 RAr 86/88 – NZA 1990, S. 628 f.).

Der wichtige Grund muss die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gerade zu diesem Zeitpunkt rechtfertigen (BSG, a. a. O.).

Der wichtige Grund

Als wichtige Gründe kommen berufliche, betriebliche und persönliche Gründe in Betracht; also auch gesundheitliche und familiäre Gründe können wichtig im Sinne des Sperrzeitrechts sein.

Der wichtige Grund ist nicht identisch mit dem wichtigen Grund bei der fristlosen Kündigung nach § 626 BGB. Eine Sperrzeit ist aber immer unzulässig, wenn der Arbeitnehmer für sein Verhalten einen Grund hat, der ihn arbeitsrechtlich zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Da eine Sperrzeit nicht nur bei fristlosen Kündigungen verhängt werden kann, sondern auch bei fristgemäßen, müssen auch andere Gründe als wichtig i. S. des § 144 SGB III gelten können. Entscheidend ist, ob der Grund unter Abwägung der Belange beider Arbeitsvertragsparteien und nach verständigem Ermessen dem Arbeitslosen die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unzumutbar macht.

Wichtiger Grund bei Unzumutbarkeit

Ein wichtiger Grund liegt immer vor, wenn die Beschäftigung unzumutbar ist oder gegen gesetzliche Bestimmungen (Arbeitsschutzregelungen usw.) verstößt. Der Arbeitslose muss sich allerdings zunächst um Beseitigung des wichtigen Grundes bemühen (vgl. BSG, Urteil vom 6.2.2003 – B 7 AL 72/01 R).

Wichtiger Grund bei Aufgabe einer Teilzeitarbeit neben Teil-Alg?

Gibt ein Teil-Alg-Bezieher die fortgeführte versicherungspflichtige Teilzeitarbeit auf mit dem Ziel, Voll-Alg zu erhalten, droht eine Sperrzeit. Nach DA, RandNr. 92 zu § 150 »ist das Herbeiführen eines Anspruchs auf Voll-Alg für sich allein kein wichtiger Grund zur Aufgabe einer versicherungspflichtigen Beschäftigung«. Das heißt, die AA wird in der Regel eine Sperrzeit verhängen. Wir meinen zu Unrecht. Näher zu diesem Streit Ulrich Stascheit, info also 2000, Heft 1, S. 35.

Schwerbehinderte Menschen

Hat ein schwerbehinderter Mensch das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet, kann ein wichtiger Grund im Einzelfall angenommen werden, wenn

- der Aufhebungsvertrag ohne Einschaltung des Integrationsamtes geschlossen wurde und eine Zustimmung zur Kündigung nach § 89 SGB IX zu erwarten war, sofern durch den Aufhebungsvertrag das Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung mit Zustimmung des Integrationsamtes beendet wurde (§§ 86, 88 Abs. 1 SGB IX) oder
- der Aufhebungsvertrag auf Anraten des Integrationsamtes geschlossen wurde (§ 87 Abs. 3 SGB IX), soweit nach der verständigen Bewertung des Arbeitslosen das Bestehen auf Weiterbeschäftigung letztlich doch eine Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung oder erheblichen psychischen Druck im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge gehabt hätte.

Die Drohung des Arbeitgebers mit einer rechtmäßigen ordentlichen Kündigung, für die der Arbeitnehmer keinen Anlass gegeben hat, kann für den Betroffenen ein wichtiger Grund zur einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein, wenn bei dieser die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfrist beachtet wird. Gegen eine solche Kündigung kann sich der Betroffene nicht erfolgreich zu Wehr setzen. Voraussetzung ist, dass die Kündigung rechtmäßig ist, auf die subjektive Rechtsvorstellung des Versicherten kommt es nicht an, zumal diese als subjektive Tatsache kaum überprüfbar wäre. Einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitslose nur, wenn ihm die Hinnahme einer rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung nicht zuzumuten war. Das Interesse an der Entlassungsschädigung im Rahmen einer Vorruhestandsregelung reicht hierfür allein nicht aus. Die einverständliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann sich aber positiv auf die Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitslosen auswirken und damit der Solidargemeinschaft zugute kommen. Das kann das Abwarten der rechtmäßigen Kündigung für den Betroffenen unzumutbar machen. Das BSG hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass in Fällen einer rechtmäßigen Kündigung der Zweck der Sperrzeit und das verfassungsrechtliche Übermaßverbot, an dem alles staatliche Handeln zu messen ist, zu bedenken sind (BSG, Urteil vom 25.4.2002 – B 11 AL 65/ 01 R, Breith. 2002, S. 759; Urteil vom 17.10.2002 – B 7 AL 16/02 R, a + b 2003, S. 56).

Drohung mit
rechtmäßiger
Kündigung

Mit zwei Urteilen vom 17.10.2002 hat das BSG seine Rechtsprechung zur Anerkennung seines wichtigen Grundes wegen Umzugs zur Aufrechterhaltung einer eheähnlichen Gemeinschaft präzisiert. Danach hat der Partner/die Partnerin vor Kündigung des Arbeitsverhältnisses alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Hierzu ist es notwendig, sich rechtzeitig an die AA mit der Bitte um Vermittlung zu wenden und sich eigenständig um Arbeit zu bemühen. Voraussetzung für den wichtigen Grund ist weiter, dass die bisherige Arbeitsstelle von der gemeinsamen neuen Wohnung nicht zumutbar erreicht werden kann. Endlich hat das BSG eingeräumt, dass § 137 Abs. 2a AFG = § 193 Abs. 2 SGB III bei der Auslegung des wichtigen Grundes zu berücksichtigen ist. Eine Entscheidung über das Vorliegen einer eheähnlichen Gemeinschaft kann nur anhand von Hilfstatsachen getroffen werden. Dazu gehört die Dauerhaftigkeit (in der Regel drei Jahre) und Kontinuität sowie eine bestehende Haushalts- und Wirtschaftsgemeinschaft und unter Umständen die Betreuung von Angehörigen. Ausnahmsweise kann eine eheähnliche Gemeinschaft anerkannt werden, wenn die Gemeinschaft noch keine drei Jahre besteht. Dabei ist die Dreijahresgrenze nicht im Sinne einer absoluten zeitlichen Mindestvoraussetzung zu verstehen. Es kommt vielmehr auf die Umstände des Einzelfalles an, die für eine dauerhafte Einstehensgemeinschaft der beiden Partner sprechen könnten (BSG, Urteile vom 17.10.2002 – B 7 AL 72/01 R und B 7 AL 96/00 R).

Eheähnliche
Gemeinschaft

- Mobbing Das BSG erkennt weiterhin keinen wichtigen Grund an, wenn die Kündigung und der Umzug der Herstellung einer eheähnlichen Gemeinschaft dienen soll (Urteil vom 17.10.2002 – B 7 AL 96/00 R; ebenso LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22.3.2001 – L 1 AL 78/00). Ein wichtiger Grund kann Mobbing am Arbeitsplatz sein (SG Wiesbaden, Urteil vom 15.10.1998 – S 11 AL 499/98). Dasselbe gilt für sexuelle Belästigungen.
- Prostituierte Eine Prostituierte beendet ihr Beschäftigungsverhältnis immer mit wichtigem Grund, wenn sie eine solche Beschäftigung nicht mehr ausüben will (DA, RandNr. 55a zu § 144).
- Was alles ein wichtiger Grund sein kann, können Sie im Anhang: Wichtiger Grund von A – Z (→ S. 294 ff.) nachlesen.

III **Fallgruppe Arbeitsablehnung, Vereitelung der Anbahnung oder Nichtantritt einer Arbeit**
§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III

Eine Sperrzeit erhalten Sie auch, wenn Sie trotz Rechtsfolgenbelehrung eine Ihnen von der AA unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Arbeit nicht angenommen oder nicht angetreten haben.

Ein Sperrzeitatbestand liegt auch dann vor, wenn der Arbeitslose die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs, durch sein Verhalten verhindert.

Sperrzeit nur zulässig, wenn ...

Eine Sperrzeit ist in solchen Fällen jedoch nur zulässig,

1. wenn der Arbeitslose ein **Arbeitsangebot** der AA **ablehnt** oder eine **angebotene Stelle nicht antritt** oder die **Anbahnung** des Beschäftigungsverhältnisses **verhindert, und**
2. wenn hierdurch eine **Verlängerung der Arbeitslosigkeit verursacht** wird, **und**
3. wenn das **Arbeitsangebot** seitens der AA **ausreichend beschrieben und**
4. wenn das Angebot insgesamt **zulässig** war, **und**
5. wenn der Arbeitslose **über** die **Rechtsfolgen** der Arbeitsablehnung zuvor **belehrt** wurde, **und**
6. wenn der Arbeitslose für die Ablehnung **keinen wichtigen Grund** hatte.

**1 Arbeitsablehnung, Vereitelung der Anbahnung
bzw. Nichtantritt einer Arbeit**

Der Arbeitslose muss ein Arbeitsangebot der AA abgelehnt, eine angebotene Stelle nicht angetreten oder die Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses verhindert haben.

Ablehnung eines
Arbeitsangebotes

Die Ablehnung eines Arbeitsangebotes kann in verschiedener Weise erfolgt sein, z. B. wenn Sie schon in der AA mitteilen, dass Sie die angebotene Arbeitsstelle ablehnen, oder keinerlei Versuch unternehmen, die Stelle zu bekommen. Ein einmaliger Versuch, den Arbeitgeber telefonisch zu erreichen, wird meist nicht als hinreichende Bemühung angesehen werden können (SG Reutlingen, Urteil vom 26.9.2002 – S 8 AL 2984/01). Oder wenn Sie sich nicht beim Arbeitgeber melden, das Bewerbungsgespräch bei dem infrage kommenden Arbeitgeber sausen lassen oder sich absichtlich so verhalten, dass der Arbeitgeber Sie nicht nimmt, z. B. wenn Sie sich als unzuverlässig darstellen (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 4.9.2003 – L 12 AL 69/02). Allerdings müssen Sie sich gegenüber dem Arbeitgeber nicht besser machen, als Sie sind; auf negative Punkte dürfen Sie hinweisen (BSG, Urteil vom 9.12.2003 – B 7 AL 106/02 R). Das LSG Hamburg hat dagegen die Ansicht vertreten, dass der Arbeitslose sich in vorteilhaftem Licht darstellen müsse (LSG Hamburg, info also 2003, Heft 4, S. 149).

Der Arbeitgeber trägt in das Vermittlungsformular (→ S. 39) den Grund für das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ein. Entspricht dies nicht der Wirklichkeit, müssen Sie selbst schildern, wie das Vorstellungsgespräch verlief. Die AA muss dann ermitteln, welche Darstellung zutrifft. Dabei sind Fragen, die manchem Arbeitgeber nicht passen, z. B. ob ein Betriebsrat besteht, ob der Lohn der Tariffhöhe entspricht, zulässig und kein Sperrzeitgrund.

2 Ursächlich für die Verlängerung der Arbeitslosigkeit

Arbeitsablehnung bzw. Nichtantritt einer Arbeit müssen für eine tatsächliche Verlängerung der Arbeitslosigkeit ursächlich sein, sonst ist eine Sperrzeit unzulässig.

Elfriede Wehrmich lehnt am 15.8. ein Arbeitsangebot ab. Sie hätte zum 1.9. die Arbeit aufnehmen sollen. Nun findet sie zum 1.9. in einem anderen Betrieb Arbeit. Sofern die AA eine Sperrzeit verhängt haben sollte, wäre diese nunmehr aufzuheben, da die Arbeitsablehnung nicht zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit geführt hat. Dies gilt übrigens unserer Meinung nach auch, wenn Elfriede Wehrmich diese neue Arbeitsstelle ohne ihr Verschulden wieder verliert.

Beispiel

Beispiel

Elfriede Wehrmich lehnt am 23.4. ein Arbeitsangebot zum 1.5. ab. Die AA verhängt eine Sperrzeit, ohne zu prüfen, ob Elfriede Wehrmich überhaupt für eine Einstellung in Betracht kam. Die Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 ist zwar nicht davon abhängig, dass sie auch tatsächlich eingestellt worden wäre, ihre Weigerung also zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit führen würde (BSG, Urteil vom 25.4.1991 – 11 RAr 99/90, SozR 3–4100 § 119a AFG Nr. 1). Kam sie für den Arbeitgeber aber für eine Einstellung von vornherein nicht infrage, hat ihr Verhalten die Arbeitslosigkeit nicht verlängert. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Ist ein Arbeitsvertrag zustande gekommen, treten Sie aber die Arbeit nicht an, so verlängern Sie hierdurch die Arbeitslosigkeit mit der Folge einer Sperrzeit. Kündigt der Arbeitgeber noch vor Arbeitsantritt zulässigerweise aus personen- oder betriebsbedingten Gründen oder kündigen Sie zulässigerweise mit wichtigem Grund noch vor Antritt der Arbeit, so darf keine Sperrzeit verhängt werden.

3 Ausreichend beschriebenes Arbeitsangebot

Ausreichend:
Name, Anschrift,
Art der Tätigkeit

Das Arbeitsangebot muss ausreichend beschrieben sein. Wenn Sie von der AA eine Arbeit angeboten bekommen, muss die AA Ihnen mindestens den Namen, die Anschrift des Arbeitgebers und die Art der angebotenen Tätigkeit nennen.

Wenn Sie die weiteren Angaben, z. B. zur Höhe der Vergütung, zur Lage der Arbeitszeit von der AA erfragen, muss die AA Ihnen Auskunft erteilen. Sie müssen sich aber auf jeden Fall um die angebotene Stelle bemühen und die erbetenen Informationen vom Arbeitgeber selbst erfragen.

4 Zulässiges Arbeitsangebot

Das Arbeitsangebot muss nach den Vermittlungsvorschriften der AA zulässig sein (Näheres → S. 35). Lehnen Sie ein unzulässiges Angebot ab, darf keine Sperrzeit verhängt werden. Das Arbeitsangebot muss auch zumutbar sein. (Wann das der Fall ist, klären wir im Kapitel »Zumutbarkeit« → S. 131 ff.). Nur ein zumutbares Arbeitsangebot kann eine Sperrzeit nach sich ziehen.

Mehr als ein
Arbeitsangebot

Früher hat die AA nur eine Sperrzeit verhängt, wenn sie einem Arbeitslosen an einem Tag gleichzeitig mehrere Arbeitsangebote gemacht und dieser alle Angebote abgelehnt hat. Diese Praxis hat sie aufgegeben; jetzt folgt jedem Angebot, das abgelehnt wird, eine Sperrzeit, wenn kein wichtiger Grund vorliegt.

Bei Ablehnung eines zweiten Angebots soll (nach DA, RandNr. 35 zu § 144) eine weitere Sperrzeit eintreten können, auch wenn die AA die vorangegangene Sperrzeit noch nicht festgestellt hat.

Hat der Arbeitslose eine Beschäftigung abgelehnt, die der Arbeitgeber ihm unmittelbar angeboten hatte, und bietet ihm später die AA denselben Arbeitsplatz unter Belehrung über die Rechtsfolgen einer unberechtigten Ablehnung an, kann nach Meinung des BSG das Arbeitsangebot der AA trotz des vorausgegangenen Stellenangebotes durch den Arbeitgeber Grundlage einer Sperrzeit sein, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Die Ablehnung des Angebotes gegenüber dem Arbeitgeber ist nach Meinung des Gerichts für sich allein kein wichtiger Grund für die Weigerung, dem Vermittlungsvorschlag der AA zu folgen. Allerdings können sich aus Inhalt und Art der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitslosen besondere Umstände ergeben, die die Aufnahme der Beschäftigung unzumutbar macht (Urteil vom 3.5.2001 – B 11 AL 80/00 R).



5 **Rechtsfolgenbelehrung**

Der Arbeitslose muss über die Rechtsfolgen belehrt werden, bevor er sich zur Ablehnung oder zum Nichtantritt entscheidet. Aus der Rechtsfolgenbelehrung muss eindeutig hervorgehen, dass bei Ablehnung einer von der AA angebotenen bzw. beim Nichtantritt der Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund eine Sperrzeit verhängt wird.

Die Rechtsfolgenbelehrung muss daher konkret, vollständig und verständlich sein (BSG, Urteil vom 10.12.1981 – 7 RAr 24/81, SozR 4100 § 119 Nr. 18; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 6.12.1999 – L 12 AL 42/99).

Konkret,
vollständig,
verständlich

Weder genügt ein Hinweis in einem ausgehändigten Merkblatt, noch genügt es, wenn allgemein von Nachteilen die Rede ist. Sie muss auch auf besondere, im Arbeitsleben nicht allgemein übliche Anforderungen hinweisen.

Außerdem muss die Rechtsfolgenbelehrung in zeitlichem Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsangebot stehen und vor der Ablehnung bzw. dem Nichtantritt erfolgen. Eine Belehrung nach Ablehnung reicht daher nicht aus, es sei denn, die Stelle ist noch frei und wird Ihnen erneut angeboten.

In zeitlichem
Zusammenhang

6 **Ohne wichtigen Grund**

Der Arbeitslose darf für die Ablehnung bzw. den Nichtantritt der Arbeit keinen wichtigen Grund haben. Als wichtige Gründe kommen bei der Arbeitsablehnung alle persönlichen Gründe in Betracht, die über die Zumutbarkeitsregeln (→ S. 131 ff.) hinaus von der AA zu beachten sind.

Zum wichtigen Grund siehe → S. 275 und den Anhang: Wichtiger Grund von A–Z → S. 294 ff.

IV **Fallgruppe Weigerung, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen**
§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III

Weigern Sie sich, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, einer Maßnahme der Eignungsfeststellung oder einer Trainingsmaßnahme teilzunehmen, so droht Ihnen eine Sperrzeit.

Sperrzeit nur
zulässig, ...

Die Verhängung einer Sperrzeit ist nur zulässig,

1. wenn die **Teilnahme** an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, einer Trainingsmaßnahme oder einer Maßnahme der Eignungsfeststellung **verweigert** wird, **und**
2. wenn die Maßnahme **zumutbar** ist, **und**
3. wenn die Förderung der Maßnahme **schriftlich zugesagt** worden ist, **und**
4. wenn eine **Rechtsfolgenbelehrung** vor der Weigerung erteilt wurde, **und**
5. wenn **kein wichtiger Grund** für die Weigerung vorliegt.

1 **Was ist eine berufliche Eingliederungsmaßnahme?**

Als berufliche Eingliederungsmaßnahmen kommen in Betracht:

- Trainingsmaßnahmen (§§ 48–52 SGB III);
- Maßnahmen der Eignungsfeststellung (§ 49 Abs. 1 SGB III);
- Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung (§§ 59–76 SGB III);
- Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (§§ 77–87 SGB III);
- Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen (§§ 97–115 SGB III).

2 **Zumutbare Eingliederungsmaßnahmen**

Was Ihnen als Maßnahme zugemutet werden kann, haben wir im Kapitel Zumutbarkeit erläutert (→ S. 158 und → S. 159). Nicht zumutbar sind Maßnahmen, für die der Arbeitslose nicht geeignet ist oder an deren Kosten er sich beteiligen muss. Die BA hält eine Beteiligung bis zu 15 € monatlich für zumutbar.

3 **Schriftliche Zusage für die Förderung nötig**

Da die Bewilligung von Maßnahmekosten nach §§ 79–83 SGB III dem Grunde und der Höhe nach im Ermessen der AA liegt, kommt eine Sperrzeit nur in Betracht, wenn vorher eine Bewilligung oder Zusage erfolgt ist, aus der der Arbeitslose ersehen kann, in wel-

chem Umfang die AA die Maßnahmekosten übernehmen wird. Die Bewilligung/Zusage bedarf wegen § 34 Abs. 1 Satz 1 SGB X der Schriftform (so auch DBIRERl 112/90 vom 14.9.1990).

4 **Rechtsfolgenbelehrung**

Vor Ablehnung der Eingliederungsmaßnahme ist der Arbeitslose über die Rechtsfolgen umfassend zu belehren (Näheres → S. 281).

5 **Ohne wichtigen Grund**

Haben Sie einen wichtigen Grund, die Eingliederungsmaßnahme zu verweigern, so darf keine Sperrzeit verhängt werden. Was alles ein wichtiger Grund sein kann, können Sie im Kapitel Zumutbarkeit (→ S. 158 und → S. 159) und im Anhang: Wichtiger Grund von A – Z (→ S. 294 ff.) nachlesen.

V **Fallgruppe Abbruch einer / Ausschluss aus einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme** § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III

1 **Abbruch**

Abgebrochen ist die Maßnahme, wenn der Teilnehmer nach anfänglichem Besuch kraft eigener Entscheidung nicht mehr teilnimmt. Noch kein Abbruch liegt vor, wenn er an einzelnen Tagen ohne Beendigungsabsicht nicht an der Maßnahme teilnimmt. Auch der Abbruch einer/Ausschluss aus einer Trainingsmaßnahme kann zu einer Sperrzeit führen (vgl. § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III).

2 **Ausschluss**

Der Ausschluss kann durch die AA oder den Maßnahmeträger erfolgen. Voraussetzung ist, dass der Teilnehmer sich maßnahmewidrig verhalten hat. Hierzu können häufiges Fehlen, Stören des Unterrichts, Trunkenheit, Drogenkonsum (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 4.9.2002 – L 1 AL 170/01, Die Rentenversicherung 2003, S. 33) u. Ä. gehören.

Maßnahmewidriges Verhalten

Ein Abbruch der Maßnahme durch die AA ist nur wegen eines Verhaltens des Teilnehmers zulässig, das die Fortsetzung für den Träger oder die AA unzumutbar macht. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen; die Interessen des Teilnehmers an der Fortsetzung der Maßnahme sind zu berücksichtigen. Das Fehlverhalten muss dem Teilnehmer subjektiv vorwerfbar sein. Vor dem Abbruch ist der Teilnehmer in aller Regel abzumahnern und auf die möglichen Rechtsfolgen

hinzuweisen (vgl. BSG, Urteil vom 16.9.1999 – B 7 AL 32/98 R, BSGE 84, 270). Unmittelbar vor der Entscheidung ist er anzuhören, weil der Abbruch wegen des Zeitablaufs später meist nicht mehr rückgängig gemacht werden kann.

3 **Wichtiger Grund**

Was alles ein wichtiger Grund sein kann, können Sie im Kapitel Zumutbarkeit (→ S. 158 und → S. 159) und im Anhang: Wichtiger Grund von A – Z (→ S. 294 ff.) nachlesen.

VI **Wer ist beweispflichtig?**

Alle vier Voraussetzungen (also vertragswidriges Verhalten, Ursächlichkeit für Arbeitslosigkeit, Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit, kein wichtiger Grund) müssen gegeben sein, damit eine Sperrzeit zulässig ist.

Hierfür ist die AA grundsätzlich beweispflichtig (BSG, Urteil vom 26.11.1992 – 7 RAr 38/92, SozR 3–4100 § 119 Nr. 7).

Arbeits-
bescheinigung



Häufig geht die AA von den Angaben aus, die der Arbeitgeber in der Arbeitsbescheinigung macht. Diese Arbeitsbescheinigung muss der Arbeitgeber korrekt ausfüllen. Wenn Sie unserer Empfehlung folgen und die Arbeitsbescheinigung direkt dem Arbeitgeber aushändigen mit der Bitte, sie Ihnen sofort ausgefüllt zurückzugeben, so können Sie die Angaben des Arbeitgebers gleich überprüfen und eventuelle Fehler korrigieren lassen. Kreuzt der Arbeitgeber die Frage: »War vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers Anlass für die Kündigung?« mit »nein« an, haben Sie keine Sperrzeit zu befürchten. Wird diese Frage mit Ja beantwortet, muss der Arbeitgeber den Kündigungsgrund stichwortartig angeben. Nun droht die Sperrzeit! Stimmen die Angaben nicht, versuchen Sie gleich, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, die Angaben zu korrigieren. Gab es neben einem vertragswidrigen Verhalten andere Kündigungsgründe, die eine Sperrzeit nicht rechtfertigen, versuchen Sie, den Arbeitgeber dazu zu bringen, auch diese Kündigungsgründe aufzuführen. Gelingt dies, wird der Sachbearbeiter wegen mangelnder Kausalität von einer Sperrzeit absehen müssen.

Recht auf
Einsicht in
Arbeits-
bescheinigung

Stellungnahme
des Arbeitslosen

Können Sie die Arbeitsbescheinigung nicht sofort vom Arbeitgeber ausgefüllt zurückerhalten, bitten Sie den Sachbearbeiter in der AA, die Arbeitsbescheinigung einsehen zu dürfen. Sie haben nach § 25 SGB X ein Recht auf Akteneinsicht. Finden Sie in der Arbeitsbescheinigung unwahre oder unvollständige Angaben zum Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so berichtigen Sie diese. Dazu können Sie das AA-Formular »Stellungnahme des Arbeitslosen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Kündigung durch den Arbeitgeber« nutzen.

Notfalls muss die AA den Sachverhalt selbst und von Amts wegen ermitteln. Hierzu ist es nach den §§ 20, 24 SGB X verpflichtet. So muss die AA nicht nur Sie selbst anhören, es muss auch von Ihnen für Ihre Darstellung benannte Zeugen (z. B. Betriebsratsmitglieder/Arbeitskollegen) anhören. Die AA kann jedoch diese Aussagen nicht erzwingen. Auf keinen Fall darf die AA den Angaben des Arbeitgebers pauschal vertrauen und die Angaben des Arbeitslosen als Schutzbehauptung abtun.

Amtsermittlung

Allerdings hat seit 2003 der Arbeitslose nach § 144 Abs. 1 Satz 2 SGB III die maßgeblichen Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, die in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen. Betroffen sind davon die Angelegenheiten, die den Privatbereich des Arbeitslosen betreffen, also in erster Linie familiäre und gesundheitliche Hindernisse, die die Zumutbarkeit beeinflussen. Trotz des Wortlauts führt die Vorschrift nicht zu einer Abkehr vom Amtsermittlungsprinzip des § 20 SGB X, sondern erhöht lediglich die Mitwirkungspflicht des Arbeitslosen und verteilt das Risiko der Beweislosigkeit in diesem Umfang neu. Das Amtsermittlungsprinzip wird also durch § 144 Abs. 1 Satz 2 SGB III nicht außer Kraft gesetzt; die Beweis-/Feststellungslast liegt auch nur insoweit bei dem Arbeitslosen, als die Tatsachen seine Sphäre und zwar ausschließlich betreffen und soweit er die Verantwortung dafür trägt, dass Beweise nicht oder nicht mehr möglich sind. Das gilt vor allem bei verspäteten Angaben über mögliche wichtige Gründe. Für diesen Fall hatte schon das BSG eine Feststellungslast des Arbeitslosen für angemessen gehalten (vgl. Urteil vom 26.11.1992 – 7 RAr 38/92, SozR 3–4200 § 119 Nr. 7; Urteil vom 25.4.2002 – B 11 AL 65/01 R m. w. N.). Tatsachen, die der AA bekannt sind, muss es auch ohne Vortrag des Arbeitslosen berücksichtigen. Bei diesem Verständnis werden verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Neuregelung wohl nicht durchgreifen.



Auch wenn die BA weiterhin grundsätzlich die objektive Beweislast für die Tatsachen trägt, die den Eintritt einer Sperrzeit begründen, gilt das nicht mehr, wenn der Verwaltungsakt, der das Alg wegen des Eintritts einer Sperrzeit versagt oder entzogen hat, bestandskräftig geworden ist (§ 77 SGG) und die Voraussetzungen der Sperrzeit in einem Verfahren nach § 44 SGB X geprüft werden. Im Zugunstenverfahren kommt es auf das Tatbestandsmerkmal des sich als unrichtig erweisenden Sachverhalts an. Es geht also zulasten des Arbeitslosen, wenn das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals nicht festgestellt werden kann, nachdem die Sozialgerichte alle verfügbaren Beweise erhoben haben (BSG, Urteil vom 25.6.2002 – B 11 AL 3/02 R).

Beweislast bei § 44er-Bescheid

Nach § 35 Abs. 1 SGB X ist die AA verpflichtet, den Sperrzeitbescheid detailliert zu begründen. Manche AA entziehen sich dieser Pflicht immer noch durch Formulare, die im Wesentlichen den Gesetzeswortlaut von § 144 SGB III wiederholen und auf denen der Sachbearbeiter nur noch Kreuzchen macht. Diese Praxis ist rechtswidrig (vgl. Hedi Vogel, info also 1986, Heft 3, S. 136 ff.).

Formularmäßige Begründung ist rechtswidrig

VII **Beginn und Dauer der Sperrzeit**

1 **Beginn**

§ 144 Abs. 2 Satz 1 SGB III

Haben Sie Anlass für eine Sperrzeit gegeben, so beginnt die Sperrzeit einen Tag später.

Beispiel Sie kündigen ohne wichtigen Grund zum 31.3. Dann beginnt die Sperrzeit am 1.4.
Die Sperrzeit beginnt ohne Rücksicht darauf zu laufen, ob Sie sich gleich arbeitslos melden oder erst später.

Beispiel David Zunder lehnt am 15.4. in der AA eine angebotene Arbeit ab und Elfriede Wehrmich lässt mutwillig am 10.6. ein Vorstellungsgespräch platzen. Die Sperrzeit beginnt am 16.4. bzw. 11.6., auch wenn der vorgesehene Einstellungstermin erst später liegen sollte. Verhält sich der Arbeitslose passiv und meldet sich nicht beim Arbeitgeber, ohne das Angebot zunächst ausdrücklich abzulehnen, ist Sperrzeitereignis der Tag nach dem Arbeitsangebot, wenn er darin zur sofortigen oder umgehenden Kontaktaufnahme aufgefordert worden ist (DA, Rand-Nr. 80 zu § 144).
Fällt der Beginn einer Sperrzeit in eine bereits laufende Sperrzeit, beginnt die zweite Sperrzeit erst im Anschluss an die erste Sperrzeit.

Beispiel David Zunder gibt seinen Arbeitsplatz zum 31.3. ohne wichtigen Grund auf. Die AA setzt vom 1.4. bis 23.6. eine Sperrzeit fest. Am 10.4. bietet die AA David Zunder eine neue Beschäftigung an, die dieser zu Unrecht ablehnt. Hier beginnt die Sperrzeit nicht am 11.4., sondern erst am 24.6. Das gilt allerdings nur dann, wenn es sich nicht um eine Sperrzeit handelt, die zum Erlöschen des Anspruchs führt (→ S. 291).

2 **Dauer: Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III (Lösung des Arbeitsverhältnisses)**

2.1 **Regelsperrzeit: 12 Wochen**

Die Regelsperrzeit beträgt zwölf Wochen. Die Dauer der Regelsperrzeit verletzt nach Meinung des BSG nicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (zuletzt Urteil vom 4.9.2001 – B 7 AL 4/01 R).

2.2 **Herabsetzung auf 6 Wochen bei »besonderer Härte«**
§ 144 Abs. 3 SGB III

6 Wochen Bei besonderer Härte« kann die Sperrzeit von zwölf Wochen auf sechs Wochen herabgesetzt werden. Immer ist die Sperrzeit auf sechs Wochen herabzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auch ohne den Sperrzeitanlass innerhalb von zwölf Wochen geendet hätte.

Bei der »besonderen Härte« kommt es im Übrigen auf den Sperrzeit-anlass an und nicht auf die sozialen Verhältnisse des Betroffenen.

»Besondere Härte«

David Zunder, Vater von vier Kindern, verliert seinen Arbeitsplatz aus eigenem Verschulden. Die AA verhängt deswegen eine zwölfwöchige Sperrzeit. David Zunder verlangt die Herabsetzung der Sperrzeit und begründet seinen Widerspruch damit, dass er nunmehr die Miete nicht mehr bezahlen könne und deshalb eine besondere Härte vorliege.

Beispiel

Da sich die Härte aus dem für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Anlass ergeben muss, kommt es auf die soziale und wirtschaftliche Situation des Betroffenen nicht an. Hier wäre aber möglicherweise ein Antrag auf Sozialhilfe erfolgreich.

Eine Sperrzeit kann verkürzt werden, wenn eine zwölfwöchige Sperrzeit im Verhältnis zu dem Anlass besonders hart erscheint:

- Wenn der Arbeitgeber aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt hat, weil:
 - der in die Schlägerei mit einem Arbeitskollegen verwickelte Arbeitnehmer von diesem erheblich provoziert wurde;
 - das ständige Zuspätkommen durch eine Ehekrise bedingt war.
- Wenn der Arbeitslose gekündigt hat, weil:
 - in einem Betrieb das Arbeitsklima ständig gespannt war;
 - ein Arbeitnehmer ständigen Schikanen ausgesetzt war, wenn die Schikanen – weil zum Mobbing ausartend – nicht schon als wichtiger Grund für die Kündigung anzuerkennen sind.
- Wenn der Arbeitslose eine angebotene Stelle abgelehnt hat, weil:
 - er irrtümlich einen wichtigen Grund annimmt; das gilt aber nur, wenn der Irrtum unverschuldet ist (vgl. BSG, Urteil vom 13.3.1997 – 11 RAr 25/96, SozR 3–4100 § 138 Nr. 10 und Urteil vom 5.6.1997 – 7 RAr 22/96, SozR 3–4100 § 144 Nr. 12); der Arbeitslose muss sich im Regelfall bei der AA erkundigen. Das LSG Hamburg schließt eine besondere Härte bei vermeidbarem Irrtum nicht generell aus, sondern hält eine Einzelfallprüfung für notwendig (Urteil vom 22.3.2001 – L 5 AL 75/00).
- Wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört ist (vgl. z.B. LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.3.2002 – L 1 AL 57/91).

Beispiele

Weitere Beispiele aus der Rechtsprechung für eine »besondere Härte« bringt Ute Winkler, info also 1990, Heft 3, S. 138, 142 f.

Wenn ein Sperrzeitbescheid in solchen Fällen nicht gänzlich unzulässig ist, müsste die AA die Sperrzeit wenigstens auf sechs Wochen herabsetzen.

Immer Antrag
auf Herabsetzung
stellen

Ob eine besondere Härte vorliegt, muss die AA bei jeder Sperrzeit prüfen. Leider geschieht das nicht immer. Manche AA prüfen erst dann eine Herabsetzung der Sperrzeit, wenn diese beantragt wird. Verlangen Sie in jedem Fall eine Herabsetzung. Am besten stellen Sie mit dem Widerspruch gegen die Sperrzeit hilfsweise immer den Antrag auf Herabsetzung.



Auch wenn Ihr Widerspruch gegen eine Sperrzeit von zwölf Wochen unter Umständen weniger erfolgreich sein mag, als Sie sich erhofften, so kommen in vielen Fällen vor dem Sozialgericht bei Sperrzeitfällen Vergleiche mit einer ermäßigten Sperrzeit von sechs Wochen zustande. Der Antrag nach § 144 Abs. 3 Nr. 2b SGB III hat also relativ gute Erfolgsaussichten.

Ein Muster für diesen Antrag finden Sie auf → S. 537.

2.3 Herabsetzung auf 3 Wochen § 144 Abs. 3 Satz 2 SGB III

Die Sperrzeit beträgt drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründete, ohne eine Sperrzeit geendet hätte.

Beispiel

Elfriede Wehrmich verliert am 1.6.2004 ihren Arbeitsplatz durch fristlose Kündigung des Arbeitgebers, nachdem sie diesen beleidigt hat. Zuvor war bereits eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung zum 30.6.2004 ausgesprochen worden. Weil die Arbeitslosigkeit innerhalb von sechs Wochen nach dem Sperrzeitereignis (hier 1.6.1998) sowieso eingetreten wäre, nämlich bereits nach vier Wochen, darf die AA nur drei Wochen Sperrzeit verhängen.

3 Dauer: Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2–4 SGB III

Für die Tatbestände der Nrn. 2–4 gibt es seit 2003 nach § 144 Abs. 4 SGB III ein abgestuftes System der Sperrzeitdauer.

3.1 3 Wochen § 144 Abs. 4 Nr. 1a–c SGB III

Arbeit oder
Maßnahme
bis 6 Wochen

- Die Sperrzeit beträgt drei Wochen, wenn der Arbeitslose eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen hat, die ohne den Sperrzeitanlass innerhalb von sechs Wochen geendet hätte.
- Dasselbe gilt, wenn der Arbeitslose eine bis zu sechs Wochen befristete Beschäftigung oder eine Eingliederungsmaßnahme von höchstens sechs Wochen abgelehnt hat.

- Die Sperrzeit beträgt auch nur drei Wochen, wenn eine Beschäftigung oder eine Maßnahme der beruflichen Eingliederung erstmals abgelehnt wird bzw. eine solche Maßnahme nach der Entstehung des Alg-Anspruchs erstmals abgebrochen wird. 1. Angebot /
1. Abbruch

3.2 **6 Wochen** § 144 Abs. 4 Nr. 2a–c SGB III

- Die Sperrzeit beträgt sechs Wochen, wenn der Arbeitslose eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen hat, die ohne den Sperrzeitanlass innerhalb von zwölf Wochen geendet hätte. Arbeit oder
Maßnahme
bis 12 Wochen
- Dasselbe gilt, wenn der Arbeitslose eine bis zu zwölf Wochen befristete Beschäftigung oder eine Eingliederungsmaßnahme von höchstens zwölf Wochen abgelehnt hat.
- Die Sperrzeit beträgt auch sechs Wochen, wenn eine Beschäftigung oder eine Maßnahme der beruflichen Eingliederung zum zweiten Mal abgelehnt wird bzw. eine solche Maßnahme nach der Entstehung des Alg-Anspruchs zum zweiten Mal abgebrochen wird. Das setzt aber voraus, dass die angebotene Beschäftigung oder Maßnahme bzw. die abgebrochene Maßnahme länger als sechs Wochen dauern sollte. Bei kürzeren Beschäftigungen oder Maßnahmen kommt es nach § 144 Abs. 4 Nr. 1a oder b SGB III nur zu einer Sperrzeit von drei Wochen. Ablehnung von Beschäftigung oder Maßnahme und Abbruch werden hierbei zusammengezählt. Wird zunächst eine Beschäftigung abgelehnt und dann eine Maßnahme abgebrochen, tritt eine Sperrzeit von sechs Wochen ein, weil es sich um den zweiten Verstoß handelt. 2. Angebot /
2. Abbruch

3.3 **12 Wochen** § 144 Abs. 4 Nr. 3 SGB III

- In allen übrigen Fällen tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein. Das gilt insbesondere bei der dritten Ablehnung von Arbeit bzw. einer Eingliederungsmaßnahme oder einem dritten Abbruch einer Eingliederungsmaßnahme. Dabei stehen Ablehnung von Arbeit oder Eingliederungsmaßnahmen und Abbruch von Maßnahmen gleichgewichtig nebeneinander. Die Sperrzeit von zwölf Wochen wird z.B. erreicht, wenn ein Arbeitsangebot und eine Eingliederungsmaßnahme abgelehnt und eine Eingliederungsmaßnahme abgebrochen werden. 3. Angebot /
3. Abbruch

Die Sperrzeit von zwölf Wochen tritt aber nur ein, wenn die angebotene Beschäftigung oder Maßnahme bzw. die abgebrochene Maßnahme länger als zwölf Wochen dauern sollte. Bei kürzeren Beschäftigungen oder Maßnahmen kommt es nach § 144 Abs. 4 Nr. 1 und 2a oder b SGB III nur zu einer Sperrzeit von drei bzw. sechs Wochen. Frühere Arbeit oder
Maßnahme
von mehr als
12 Wochen

Ablehnungen und Abbrüche zählen nach der Entstehung eines neuen Anspruchs nicht mehr.

Keine besondere Härte mehr

Für die Sperrzeiten der Nr. 2–4 von § 144 Abs. 1 Satz 1 SGB III entfällt seit 2003 die Möglichkeit, eine Sperrzeit mit der Begründung zu verkürzen, dass eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitslosen nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde. Die fehlende Härteklausel wird vielfach zu unbefriedigenden Lösungen führen und möglicherweise die Auslegung des wichtigen Grundes beeinflussen.

Weniger als 3 Wochen?

Beträgt die Zeit der verschuldeten Arbeitslosigkeit weniger als drei Wochen, ist die Sperrzeit nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung länger als der Sperrzeitanlass. Das ist mit dem Gleichheitsgrundsatz und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht vereinbar (vgl. Estelmann, VSSR 1997 S. 313–316). Das LSG Niedersachsen-Bremen hat eine Beschränkung der Sperrzeit auf die Zeit der tatsächlich verursachten Arbeitslosigkeit im Wege der »teleologischen Reduktion« für zulässig gehalten, wenn diese Arbeitslosigkeit weniger als drei Wochen umfasst (Urteil vom 27.2.2003 – L 8 AL 17/02).

VIII Rechtsfolgen der Sperrzeit

1 **Ruhen des Alg-/Alhi-Anspruchs** § 144 Abs. 2 Satz 2 SGB III

Für die Dauer der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Alg/Alhi (§ 144 Abs. 2 Satz 2 SGB III).

2 **Verkürzung der Alg-Bezugsdauer** § 128 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB III

Die Dauer des Alg-Bezugs verkürzt sich gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 3 SGB III mindestens um die Dauer der Sperrzeit.

Eine zwölfwöchige Sperrzeit wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes verkürzt den Alg-Anspruch nicht nur um die Dauer der Sperrzeit, sondern gemäß § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III um mindestens ein Viertel des Alg-Anspruchs. Bei der höchsten Anwartschaftszeit von 32 Monaten führt daher eine Sperrzeit wegen Arbeitsplatzverlustes nicht nur zum Verlust des Alg-Anspruchs von zwölf Wochen, sondern zur Verkürzung der Alg-Anspruchsdauer um 8 Monate anstelle von zwölf Wochen! Schon bei einer Anspruchsdauer von zwölf Monaten führt die Sperrzeit zu einer Verkürzung von 13 Wochen. Gegen die Verkürzung des Alg-Anspruchs über die Dauer der Sperrzeit hinaus bestehen verfassungsrechtliche Bedenken, insbesondere aus Art. 3 Abs. 1 GG (vgl. Ute Winkler, info also 1995, Heft 4, S. 201, 206 f.). Das BSG hält die Kürzung für verfassungsmäßig (Urteil vom 4.9.2001 – B 7 AL 4/01 R).

Verkürzung um 1/4



David Zunder wird selbstverschuldet am 1.4. arbeitslos, nachdem er einen Alg-Anspruch von zwölf Monaten (= 52 Wochen) erworben hat. Die AA verhängt eine zwölfwöchige Sperrzeit vom 1.4. bis 23.6. David Zunder erhält nicht nur in dieser Zeit kein Alg. Die Anspruchsdauer verkürzt sich um 13 Wochen, von 52 Wochen auf 39 Wochen.

Beispiel

Die Sperrzeit läuft kalendermäßig ab, d. h., sie verkürzt den Anspruch auf Alg auch dann, wenn Sie während der Sperrzeit wieder eine Arbeit gefunden haben und ein Alg-Anspruch ohnehin nicht besteht.

Die Alg-Dauer wird jedoch nicht verkürzt, wenn das Ereignis, das die Sperrzeit begründet hat, bei der Arbeitslosmeldung nach dem Verlust des Arbeitsplatzes oder dem Abbruch einer bzw. Ausschluss aus einer Eingliederungsmaßnahme länger als ein Jahr zurückliegt (§ 128 Abs. 2 Satz 2 SGB III).



IX **Leistungsanspruch erlischt nach Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen**
§ 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III

1 **Was bedeutet Erlöschen des Anspruchs?**

Während bei einer einmaligen Sperrzeit Alg/Alhi nur für die Dauer der Sperrzeit gestrichen wird, erlischt der gesamte Anspruch auf Alg/Alhi, wenn die AA mehrere Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen verhängen durfte. Das heißt, es bestehen dann so lange keine Ansprüche auf Leistungen der AA mehr, bis eine neue Alg-Anwartschaftszeit erworben wird.

Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen

Im Streit um die Frage, ob eine zweite oder weitere Sperrzeit zum Erlöschen des Leistungsanspruchs geführt hat, ist die Rechtmäßigkeit der vorherigen Sperrzeiten jedenfalls dann nach § 44 SGB X zu prüfen, wenn der Arbeitslose Gründe vorträgt, die gegen die Rechtmäßigkeit des früheren Bescheides sprechen. Eine Überprüfung des ersten Sperrzeitbescheides scheidet auch dann nicht aus, wenn inzwischen die Vier-Jahres-Frist nach § 44 Abs. 4 Satz 1 SGB X verstrichen ist. Der Arbeitslose ist bei Rechtswidrigkeit des früheren Bescheides so zu stellen, als sei er in der Vergangenheit richtig behandelt worden. Die Sozialgerichte haben die Rechtmäßigkeit des ersten Sperrzeitbescheides zu prüfen und darüber zu entscheiden, auch wenn die AA das nicht getan hat (BSG, Urteil vom 21.3.2002 – B 7 AL 44/01 R, SozR 3–4100 § 119 Nr. 23).

Prüfung aller Sperrzeiten

Elfriede Wehrmich wurde am 1.7. arbeitslos und hatte einen Anspruch auf 8 Monate = 240 Kalendertage Alg. Ab dem 1.7. bezieht sie Alg. Am 10.7. lehnt sie unberechtigtweise ein Arbeitsangebot ab und erhält eine Sperrzeit von drei Wochen vom 11.7. bis 1.8. Danach hatte sie noch einen Restanspruch auf Alg für 209 Kalendertage (240 Kalender-

Beispiel

tage – 10 Tage Alg-Bezug – 21 Tage Sperrzeit = 209 Kalendertage). Am 1.8. lehnt Elfriede Wehrmich erneut unberechtigterweise eine Arbeit ab und erhält eine zweite Sperrzeit von sechs Wochen; danach verbleiben ihr 167 Tage. Lehnt sie am 1.9. eine Eingliederungsmaßnahme ab oder bricht sie eine solche Maßnahme ab, tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein; diese führt zum Erlöschen des Restanspruchs von 167 Kalendertagen.

Nunmehr muss Elfriede Wehrmich zwölf Monate versicherungspflichtig arbeiten (Mindestanwartschaftszeit für Alg), bevor sie wieder Alg und anschließend Alhi beziehen kann.

2 Voraussetzungen für das Erlöschen des Leistungsanspruchs

Nicht jede erneute Sperrzeit führt zum Erlöschen.

Der Leistungsanspruch erlischt nur, wenn der Arbeitslose

1. **nach Entstehen des Leistungsanspruchs** Anlass für den Eintritt von wenigstens zwei Sperrzeiten gegeben hat **und**
2. die Sperrzeiten nach der Entstehung des Anspruchs **insgesamt 21 Wochen betragen haben und**
3. er vor den weiteren Sperrzeitanlässen **über die Rechtsfolgen belehrt** worden ist.

Leistungsanspruch erlischt, ...

Neu

2.1 Sperrzeitanlass nach Entstehen des Leistungsanspruchs

Sperrzeiten aus Anlass der ersten Arbeitslosigkeit scheiden bei der Berechnung der 21 Wochen aus, da der Sperrzeitanlass bei Verlust des Arbeitsplatzes **vor** der Entstehung des Alg-Anspruchs liegt; sie werden bei der Feststellung der Gesamtsperrezeit von 21 Wochen nicht mitgezählt.



Beispiel

Elfriede Wehrmich wird zum 30.6. verhaltensbedingt gekündigt; sie erhält eine Sperrzeit von zwölf Wochen. Wenn sie sich am 1.7. arbeitslos meldet, so liegt der Sperrzeitanlass wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes vor dem 1.7. Lehnt Elfriede am 1.9. eine Arbeit ab und erhält eine weitere Sperrzeit von drei Wochen, verbleibt ihr dennoch der Restanspruch auf Alg.

Kein Erlöschen bei neuer Anwartschaftszeit

Nimmt der Arbeitslose eine Zwischenbeschäftigung auf, die zu einer neuen Alg-Anwartschaft führt (also mindestens zwölf Monate versicherungspflichtige Beschäftigungszeit), sind frühere Sperrzeiten unbeachtlich.

Führt die Zwischenbeschäftigung nicht zu einer neuen Anwartschaftszeit, zählt eine frühere Sperrzeit bei der Feststellung der Gesamtsperrezeit von 21 Wochen mit. Auch die Sperrzeit, die wegen Verlustes der Zwischenbeschäftigung eintritt, wird mitgezählt.

Wie im vorangegangenen Beispiel lehnt Elfriede Wehrmich am 1.9. eine von der AA angebotene Arbeit ab und erhält deswegen eine Sperrzeit von drei Wochen (2.9.–23.9.). Am 1.12. nimmt Elfriede Wehrmich eine Tätigkeit auf, die sie unverschuldet bereits am 30.12. wieder verliert. Am Tag der erneuten Arbeitslosmeldung (31.12.) hat Elfriede durch die Zwischenbeschäftigung keine neue Anwartschaft erworben, sodass die Sperrzeit vom 2.9. bis 23.9. als Sperrzeit i.S. des § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zählt. Lehnt Elfriede danach eine Arbeit und eine Eingliederungsmaßnahme ab und würde sie hierdurch eine Sperrzeit von sechs Wochen und eine weitere Sperrzeit von zwölf Wochen verursachen, würde ihr gesamter Restanspruch auf Alg erlöschen.

Beispiel

Liegt der erste Sperrzeitanlass während des Alg-Bezugs, die späteren Sperrzeitanlässe während des Alhi-Bezugs, ist trotz dieses Wechsels der Leistungsart das Erlöschen des Leistungsanspruchs nach § 196 Satz 1 Nr. 3 SGB III möglich.

Erlöschen bei Wechsel von Alg nach Alhi

Anders als bei Alg und Alhi werden Sperrzeiten bei Alg und Teil-Alg nicht zusammengerechnet.

2.2 **Gesamtsperrzeitdauer 21 Wochen**

Nach einem ersten Sperrzeitbescheid müssen nunmehr ein weiterer Sperrzeitanlass, bei gekürzten Sperrzeiten auch mehrere Sperrzeiten hinzukommen. Die Gesamtsperrzeitdauer muss 21 Wochen betragen.

2.3 **Vor dem weiteren Sperrzeitanlass Rechtsfolgenbelehrung**

Schließlich führen auch mehrere Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen, die nach Entstehen des Anspruchs auf Alg/Alhi verhängt werden, nicht zum Erlöschen, wenn die AA keine ausreichende Rechtsfolgenbelehrung erteilt hat.

Bereits der erste Sperrzeitbescheid muss eine Rechtsfolgenbelehrung enthalten, die dem Arbeitslosen konkret vor Augen führt, welches tatsächliche Verhalten in Zukunft den Anspruch zum Erlöschen bringen kann; dem Arbeitslosen muss z. B. klar sein, dass er nach Wiederaufnahme einer Beschäftigung diese nicht ohne wichtigen Grund selbst aufgeben darf, wenn dies erneut und vorhersehbar seine Arbeitslosigkeit zur Folge haben würde, und er bei Nichtbeachtung dieses Hinweises wegen Eintritts einer erneuten Sperrzeit mit dem gänzlichen Fortfall seines Anspruchs rechnen muss (BSG, Urteil vom 13.5.1987 – 7 RAr 90/85, siehe auch Ute Winkler, info also 1988, Heft 1, S. 25).

Vor einer zweiten oder weiteren Sperrzeit wegen Ablehnung einer Beschäftigung oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme muss

die AA ausdrücklich über die Gefahr des Erlöschens der Ansprüche nach § 147 Abs. 1 Nr. 2 SGB III aufklären.

Wie die Belehrung nicht aussehen darf, sagt das SG Duisburg (Urteil vom 27.5. 1993 – S 68 Ar 79/92, info also 1993, Heft 4, S. 178).



Nach DA 144.35 zu § 144 kann bei Ablehnung eines anderen Angebots eine weitere Sperrzeit eintreten, auch wenn die vorangegangene Sperrzeit noch nicht festgestellt worden ist.

Tritt während des Bezuges von Alg oder Alhi eine zweite Sperrzeit ein, die zum Erlöschen des Anspruchs führt, setzt die tatsächliche Leistungseinstellung einen die Bewilligung aufhebenden Verwaltungsakt nach § 48 SGB X voraus; dieser muss den Zeitpunkt seiner Wirkung bestimmen. Der Aufhebungsbescheid wird nicht dadurch rechtswidrig, dass er einen späteren als den frühestmöglichen Zeitpunkt festsetzt. Hat sich der Sperrzeitgrund jedoch vor dem Bewilligungszeitpunkt ereignet, kommt eine Aufhebung der Bewilligung nur nach § 45 SGB X in Betracht (BSG, Urteil vom 21.3.2002 – B 7 AL 44/01 R, SozR 3–4100 § 119 Nr. 23).

X **Anhang: Wichtiger Grund von A–Z***

Das folgende ABC macht deutlich, wie unterschiedlich der »wichtige Grund« im Sperrzeitrecht aussehen kann. Auch wenn Ihr Fall auf den ersten Blick unter eines der Stichworte zu fallen scheint, müssen Sie doch stets genau prüfen, ob der entschiedene Sachverhalt mit Ihrem wirklich übereinstimmt. Und selbst wenn das zutrifft, kann das in Ihrer Sache zuständige Sozialgericht immer noch anders entscheiden als eines der im ABC aufgeführten Sozialgerichte!

* Nachdruck aus info also 1996, Heft 4, S. 176 ff., auf dem Stand 2003 mit freundlicher Genehmigung der Autorin Ute Winkler.