

Änderungen

Aktualisierung, Stand 08/2015

Wesentliche Änderungen

Zur Angleichung der Papier-Arbeitsbescheinigung und der BEA-Arbeitsbescheinigung (PDF-Format) wurden weitere Anpassungen vorgenommen, vgl. HEGA 04/15 - 4 -. Die Papier-Arbeitsbescheinigung wurde bis auf geringe Abweichungen an die BEA-Arbeitsbescheinigung angeglichen.

Die Differenzierung hinsichtlich der Angaben zum Kündigungsgrund konnte daher entfallen. Ist in der GA von „Arbeitsbescheinigung“ oder „Bescheinigung“ die Rede, sind grundsätzlich sowohl die Papierbescheinigung als auch die elektronische BEA-Bescheinigung umfasst.

- GA 12.1

Aktualisierung, Stand 12/2014

Wesentliche Änderungen

Nach BSG-Rechtsprechung begründet allein ein dreimaliges Meldeversäumnis ohne wichtigen Grund nicht das Entfallen von Verfügbarkeit. Einen solchen Automatismus sieht das Gesetz nicht vor (Urteil des BSG v. 14.05.2014 – B 11 AL 8/13 R). Die Prüfung der Voraussetzungen für die Aufhebung der Leistungsbewilligung für die Zukunft nach dreimaligem Meldeversäumnis hat daher auch besondere Umstände zu berücksichtigen, die eine Verfügbarkeit trotz der Meldeversäumnisse begründen könnten.

- GA 6.4 Abs. 2

Aktualisierung, Stand 06/2014

Wesentliche Änderungen

Aufgrund des gestiegenen Bedarfs der Wirtschaft an gut qualifizierten Arbeitskräften wirkt die BA gezielt darauf hin, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne beruflichen Abschluss abschlussorientiert zu qualifizieren.

Hierbei werden auch Personen angesprochen, die sich in einer Beschäftigung befinden.

Es wird daher ab sofort ein wichtiger Grund für die Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Zwecke einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme unter engen Bedingungen anerkannt. Zwingende Voraussetzung ist hierbei, dass die Arbeitslose/der Arbeitslose einen Bildungsgutschein erhalten hat oder erhalten wird und dies zum Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses bereits feststeht.

Andernfalls entstünde in diesen Fällen ein Widerspruch, wenn die BA die Arbeitsaufgabe zu Gunsten eines solchen Abschlusses bewirbt und dieses Verhalten gleichzeitig mit einer Sperrzeit bedroht.

- 9.1.1

Aktualisierung, Stand 12/2013 (vgl. HEGA 11/2013 – 2)**Wesentliche Änderungen**

Ab dem 01.01.2014 kann die BEA- Arbeitsbescheinigung vom Arbeitgeber im IT-Basisdienst BEA elektronisch übermittelt werden (vgl. HEGA 11/2013 – 2).

Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen mit der BEA- Arbeitsbescheinigung keine detaillierteren Angaben zu einem etwaigen vertragswidrigen Verhalten mehr erhoben werden. Sofern der Arbeitgeber in der Bescheinigung angibt, dass ein solches vorlag, sind die Gründe beim Arbeitgeber zu erfragen.

- GA 1.3

- GA 12.1

Aktualisierung, Stand 09/2012**Wesentliche Änderungen**

Nach ständiger BSG-Rechtsprechung beginnt die Sperrzeit mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Gemeint ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses im leistungsrechtlichen Sinne, also der Eintritt faktischer Beschäftigungslosigkeit. Zu diesem Zeitpunkt ist auch das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu prüfen. Ausnahmsweise ist im Falle eines Aufhebungsvertrages mit gleichzeitig vereinbarter unwiderruflicher Freistellung und fortgezahltem Arbeitsentgelt der wichtige Grund zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu prüfen (Urteil des BSG v. 17.10.2002 – B 7 AL 136/01).

Aufgrund eines redaktionellen Versehens des Gesetzgebers enthält der Gesetzestext zu § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in der seit 01.04.2012 geltenden Fassung nach dem Wort „gegeben“: fälschlicherweise das Wort „oder“. Richtigerweise müsste – wie in § 144 alte Fassung - dort das Wort „und“ stehen. Der Gesetzgeber beabsichtigt eine baldmöglichste Korrektur, das entsprechende Gesetz befindet sich aktuell im Gesetzgebungsverfahren. Da die Berichtigung als sicher gilt, ist § 159 SGB Abs. 1 Nr. 1 bereits jetzt unverändert entsprechend der bis zum 31.3.2012 geltenden Fassung des § 144 Abs. 1 Nr. 1 weiter anzuwenden. Der in der GA enthaltene Gesetzestext setzt die Berichtigung bereits um.

- GA 9

- GA 10 Abs. 1 letzter Satz wird gestrichen

Aktualisierung, Stand 04/2012**Wesentliche Änderungen**

Die Weisungen zum Arbeitslosengeld werden im Hinblick auf das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt aktualisiert. Sie berücksichtigen die veränderte Einordnung der Vorschriften für das Arbeitslosengeld im SGB III sowie die - teilweise - ergänzten Gesetzestexte.

Inhaltliche Änderungen ergeben sich mit dieser Aktualisierung nicht. Auf Übergangsvorschriften, die aufgehoben worden sind bzw. die für die Zeit ab

01.04.2012 keinen Anwendungsbereich haben, wurde verzichtet.

Die Weisungen zum Arbeitslosengeld werden mit der Rechtslage 01.04.2012 als Geschäftsanweisung zum Arbeitslosengeld (GA Alg) zu §§ 136 ff SGB III geführt. Die DA Alg zu §§ 117 ff SGB III - incl. Änderungshistorie - steht über das DA-Alg-Archiv weiterhin zur Verfügung.

Gesetzestext**§ 159 SGB III Ruhens des Anspruchs bei Sperrzeit**

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. die oder der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis).
7. die oder der Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

(2) Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Werden mehrere Sperrzeiten durch dasselbe Ereignis begründet,

folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1 bis 7 einander nach.

(3) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 38 SGB III – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom

Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

[...]

Inhalt

Änderungen	1
Aktualisierung, Stand 08/2015	1
Aktualisierung, Stand 12/2014	1
Aktualisierung, Stand 06/2014	1
Aktualisierung, Stand 12/2013 (vgl. HEGA 11/2013 – 2)	2
Aktualisierung, Stand 09/2012	2
Aktualisierung, Stand 04/2012	2
Gesetzestext	4
§ 159 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Sperrzeit	4
§ 38 SGB III – Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden	5
Inhalt	7
Stichwortverzeichnis	9
Geschäftsanweisungen	14
0. Allgemeines zur Sperrzeit	14
1. Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe	14
1.1 Allgemeines zu Aufgabesachverhalten	14
1.2 Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer	15
1.2.1 Beendigung durch Aufhebungsvertrag	15
1.2.2 Beteiligungssachverhalte	15
1.3 Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers	17
1.4 Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)	17
2. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung	19
3. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen	19
4. Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme	20
5. Sperrzeit bei Maßnahmabbruch und Maßnahmeausschluss	21
6. Sperrzeit bei Meldeversäumnis	21
6.1 Allgemeines	21
6.2 Meldepflicht	21
6.3 Aufforderung	22
6.4 Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit	22
7. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung	22
7.1 Allgemeines	22
7.2 Anwendungsbereich	23
7.3 Verspätete Meldung	24
8. Rechtsfolgenbelehrung	25
9. Wichtiger Grund	26
9.0 Grundsätze	26

9.1	Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten	27
9.1.1	Allgemeine wichtige Gründe	27
9.1.2	Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung	30
9.1.3	Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen	33
9.1.4	Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten	33
9.2	Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung	33
9.3	Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen	34
9.4	Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme	34
9.5	Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis	34
9.6	Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung	35
10.	Beginn und Ende der Sperrzeit	36
11.	Dauer der Sperrzeit	37
11.1	Grundsatz	37
11.2	Abgestufte Dauer der Sperrzeit	37
11.3	Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 159 Abs. 3 Nr. 2b)	38
11.4	Übermaßverbot	38
12.	Verfahren	39
12.1	Sachverhaltsfeststellung	39
12.2	Entscheidung	40
12.2.1	Grundsätze	40
12.2.2	Vorläufige Entscheidung	40
12.3	Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen	41
12.4	Verfahren bei Meldeversäumnis	41
12.4.1	Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit	42
	Anlagen	44

Stichwortverzeichnis

§ 1a KSchG (159.103)	31
Abbruch einer nicht geförderten Maßnahme (159.50)	21
abgestufte Sperrzeitdauer (159.132)	37
ABM (159.116)	33
abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahme (159.100d)	30
Abwicklungsvertrag (159.109)	33
Abwicklungsvertrag (159.14)	15
Abwicklungsvertrag während der Kündigungsfrist (159.110)	33
Altersteilzeit (159.83)	27
Altersteilzeitvereinbarung (159.100b)	30
Altersteilzeitvereinbarung und drohende Arbeitgeberkündigung (159.100c)	30
Änderungskündigung (159.9)	15
anlassbezogene Gesprächspartner (159.141)	39
Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) (159.72)	24
Arbeitsangebot durch AA (159.32)	19
Arbeitsangebot in der Aktionszeit (159.33)	19
Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat (159.143)	39
arbeitsgerichtliche Entscheidungen (159.3)	14
arbeitsgerichtlicher Vergleich (159.19)	17
arglistige Täuschung (159.23)	17
Arztgutachten (159.142)	39
Aufgabe der Beschäftigung wegen Pflege (159.100a)	30
Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (159.100)	29
Aufhebungsvertrag (159.10)	15
Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung (159.102)	30
Auflösung durch den Arbeitnehmer (159.8)	15
Auflösungssachverhalt bei möglicher Arbeitgeberkündigung (159.11)	15
BEA-Verfahren (159.23b)	17
Beispiele zur Sperrzeitdauer (159.134)	38
Berücksichtigung von Sperrzeiten in der Aktionszeit (159.133)	38
berufliches Fortkommen (159.104)	31
besondere Beschäftigungsverhältnisse (159.5)	14
besondere Härte (159.135)	38
Beteiligungssachverhalt - Feststellung (159.20)	17
Beteiligungssachverhalte (159.12)	15
Beweislastumkehr (159.79)	26
Bewilligung nach Sperrzeitablauf (159.149)	40
Bildungsgutschein (159.46)	20
Dauer der Arbeitslosigkeit (159.4)	14

doppelte Haushaltsführung (159.90)	27
drohende Arbeitgeberkündigung (159.101).....	30
Ehe oder Lebenspartnerschaft (159.93).....	28
eheähnliche Gemeinschaft (159.95).....	28
Eigenbemühungen - Aufstocker (159.35).....	19
Eigenbemühungen - Konkretisierung (159.38).....	20
Eigenbemühungen - Nachweise (159.43)	20
Eigenbemühungen – fehlende Nachweise (159.152)	41
Eigenbemühungen – unzureichende Nachweise (159.151).....	41
Eigenbemühungen – Verfahren (159.150)	41
Eigenbemühungen – wiederholte Aktivitäten (159.40).....	20
Eigenbemühungen fehlender Nachweis (159.44)	20
Eigenbemühungen Nachweis (159.39)	20
Eigenbemühungen Termin / Rechtsfolgenbelehrung (159.41)	20
Eigenbemühungen unzureichende (159.36)	19
einheitliche Sperrzeitdauer (159.131).....	37
Erlöschen (159.76)	26
erneute Meldaufforderung (159.58).....	22
Erziehungsgemeinschaft (159.94).....	28
Erziehungsgemeinschaft – nicht leiblicher Elternteil (159.94a).....	28
fehlende Eignung (159.91)	27
Feststellungsbogen (159.63a)	23
gesetzliche / sonstige Bestimmungen (159.84).....	27
Gewichtung der Aussagen (159.146)	40
Grundrecht (159.92)	28
Gründungszuschuss (159.98)	29
Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/ Beschäftigungslosigkeit (159.24)	17
Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (159.16)	16
Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung (159.62).....	23
höhere Abfindung (159.105).....	31
Initiierte Kündigung (159.15)	16
Insolvenz (159.87)	27
Intention (159.1).....	14
Interessenabwägung (159.119).....	34
Interessenabwägung (159.78).....	26
Irrtum des Arbeitslosen (159.80)	26
Irrtum über wichtigen Grund (159.137).....	38
Kausalität - Altersteilzeit (159.31).....	19
Kausalität - Eintritt Beschäftigungslosigkeit (159.28	18
Kausalität - Abmahnung (159.30).....	18
Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung (159.27).....	18

Kausalität bei befristeter Anschlussbeschäftigung (159.25).....	18
Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen (159.26).....	18
Kausalität -verhaltensbedingte Kündigung (159.29)	18
kein wichtiger Grund (159.111)	33
kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (159.117)	34
Kostenerstattung (159.144)	39
Kriterien für besondere Härte (159.136).....	38
Kündigungsgründe Arbeitsbescheinigung (159.140b)	39
Leistungsvermögen (159.89).....	27
Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuche (159.60).....	22
letzten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse (159.64).....	23
Maßnahmeabbruch - Rechtsfolgenbelehrung - Aufstocker (159.48)	21
Maßnahmangebot - Aufstocker (159.47).....	20
maßnahmewidriges Verhalten (159.49)	21
mehrere Arbeitsangebote (159.34).....	19
mehrere Sperrzeiten (159.125)	36
Meldeaufforderung (159.55)	22
Meldeaufforderung - Zugang (159.56).....	22
Meldeaufforderung bei zweifelhafter Arbeitslosigkeit (159.57).....	22
Meldeaufforderung in der Aktionszeit (159.51)	21
Meldepflicht - während der Aktionszeit (159.54a)	21
Meldepflicht - während der Arbeitslosigkeit (159.54)	21
Meldeversäumnis - Aufstocker (159.52).....	21
Meldeversäumnis - Beweis des Zugangs (159.157)	42
Meldeversäumnis - Beweislast (159.155).....	41
Meldeversäumnis - Einschreiben (159.156)	42
Meldeversäumnis - Gründe erfragen (159.153)	41
Meldeversäumnis - versäumter Termin (159.155a)	42
Meldeversäumnis - Leistungsbereich hat eingeladen (159.53).....	21
Meldeversäumnis - Ortsabwesenheit (159.59).....	22
Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit - Verfahren (159.158)	42
Meldung beim SGB II-Träger - fehlender Hinweis (159. 72a)	24
Meldung beim SGB II-Träger (159. 72b) - letzter Tag der Frist.....	24
Mitwirkungspflichten (159.61).....	23
Mobbing (159.88).....	27
Montanunionvertrag (159.99)	29
mündliche Rechtsfolgenbelehrung (159.77).....	26
offensichtlich rechtswidrige Kündigung (159.17).....	16
Personenbedingte Kündigung (159.22).....	17
rechtmäßige Kündigung (159.18)	16
Rechtmäßigkeit der Kündigung (159.105a).....	32

Rechtsfolgenbelehrung (159.74)	25
Rechtsfolgenbelehrung zum Kug (159.77a)	26
Sachverhaltsermittlung (159.140)	39
Sachverhaltsermittlung (159.145)	40
Sachverhaltsermittlung (159.2)	14
Sammelentscheidung (159.108)	32
Selbständige (159.6)	14
sittenwidrige Arbeitsangebote (159.115)	33
sittenwidrige Entlohnung (159.85)	27
Sozialauswahl (159.106)	32
soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab (159.107)	32
Spätaussiedler (159.86)	27
Sperrzeit neben Ruhens-, Versagungs-, Entziehungstatbeständen (159.128)	37
Sperrzeitablauf (159.121)	36
Sperrzeitbeginn bei Befristung (159.127)	37
Sperrzeitdauer (159.130)	37
Sperrzeitereignis - Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (159.7)	14
Sperrzeitereignis bei Arbeitsablehnung (159.122)	36
Sperrzeitereignis bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit (159.124)	36
Sperrzeitereignis fällt in laufende Sperrzeit (159.126)	37
Sperrzeitereignis in der Aktionszeit und bei Arbeitsuchendmeldung (159.123)	36
tarifwidrige Arbeitsangebote (159.114)	33
Teil-Alg-Sperrzeit (159.129)	37
Teilnahmeverweigerung (159.45)	20
Teilzeitarbeit (159.112)	33
Text der Rechtsfolgenbelehrungen (159.75)	26
Transfergesellschaft (159.97)	28
Transfergesellschaft - Arbeitsaufgabe (159.98a)	28
Übermaßverbot – Grundsatz (159.138)	38
Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung (159.139)	38
unbesetzt (159.37)	20
unbesetzt (159.42)	20
unbesetzt (159.71)	24
unbesetzt (159.154)	41
Unkenntnis über Arbeitsuchendmeldung (159.73)	25
unverschuldete Unkenntnis und Meldung beim SGB II-Träger (159.73a)	25
VerBIS (159.62a)	23
verspätete Meldung (159.63)	23
Vertragswidriges Verhalten (159.21)	17
vorausgegangene Absprache (159.13)	15
vorläufige Bewilligung (159.148)	40

vorläufige Entscheidung (159.147).....	40
Wichtiger Grund – Beispiele – (159.113).....	33
wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (159.120).....	34
wichtiger Grund bei Meldeversäumnis - Aktionszeit (159.120a)	35
wichtiger Grund bei verspäteter Meldung (159.120b)	35
Widerspruch gegen Betriebsübergang (159.20a)	17
zeitliche Übereinstimmung (159.81).....	26
zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (159.118).....	34
zumutbarer Versuch (159.82).....	27
Zustimmung (159.96).....	28

Geschäftsanweisungen

0. Allgemeines zur Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die Solidargemeinschaft der Versicherten soll vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die den Eintritt bzw. das Andauern der Arbeitslosigkeit verursacht haben.

**Intention
(159.1)**

(2) Wenn sich Anhaltspunkte für ein schulhaftes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären. Das ist z. B. der Fall, wenn zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber Gesichtspunkte hinzutreten, die auf eine einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hindeuten.

**Sachverhalts-
ermittlung
(159.2)**

Beispiele:

- a) Zusammentreffen einer rechtswidrigen Arbeitgeberkündigung mit einer finanziellen Vergünstigung,
- b) widersprüchliche Angaben zur vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(3) Arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind für die Entscheidung über eine Sperrzeit nicht abzuwarten, weil sie insoweit nicht bindend sind.

**arbeitsgerichtliche
Entscheidungen
(159.3)**

(4) Eine Sperrzeit tritt auch ein, wenn die Arbeitslosigkeit kürzer ist als die eingetretene Sperrzeit. Bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. GA 11.3.

**Dauer der Arbeitslo-
sigkeit
(159.4)**

1. Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

1.1 Allgemeines zu Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Sperrzeitrelevant ist auch das Lösen von

**besondere Beschäf-
tigungsverhältnisse
(159.5)**

1. Berufsausbildungsverhältnissen (vgl. hierzu GA 9.1.1 Abs. 1 Nr. 8,)
2. Heimarbeitsverhältnissen,
3. Beschäftigungen während der Probezeit,
4. kurzzeitigen Beschäftigungen, wenn dadurch Arbeitslosigkeit herbeigeführt worden ist,
5. geringfügigen Beschäftigungen, soweit sie (bei Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen) versicherungspflichtig waren.

(2) Ohne Bedeutung ist die Aufgabe selbständiger Tätigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn Versicherungspflicht gem. § 28a vorgelegen hat.

**Selbständige
(159.6)**

(3) Sperrzeitereignis ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sperrzeit kann auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eintreten.

**Sperrzeitereignis
- Beendigung des
Beschäftigungsver-
hältnisses
(159.7)**

1.2 Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Lösungssachverhalte sind

- die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- der Aufhebungsvertrag,
- Beteiligungssachverhalte und

Auflösung durch den Arbeitnehmer (159.8)

die tatsächliche Aufgabe der Beschäftigung durch den Arbeitnehmer.

Das Beschäftigungsverhältnis endet, wenn sich der Arbeitnehmer der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzieht und seine Dienstbereitschaft endet.

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer erscheint nicht mehr zur Arbeit und meldet sich arbeitslos.
- Der Arbeitnehmer äußert gegenüber dem Arbeitgeber, dass er keine Lust mehr hat zu arbeiten und verlässt den Arbeitsplatz.

(2) Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen. Sie zieht in diesem Fall eine Arbeitgeberkündigung nach sich oder ist mit dieser verbunden.

Änderungskündigung (159.9)

1.2.1 Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Ein Aufhebungsvertrag beendet unmittelbar das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis. Darin liegt stets ein Auflösungssachverhalt.

Aufhebungsvertrag (159.10)

(2) Ob das Arbeitsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte, ist für den Auflösungssachverhalt unerheblich. Entscheidend ist allein, dass der Aufhebungsvertrag gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen konnte.

Auflösungssachverhalt bei möglicher Arbeitgeberkündigung (159.11)

1.2.2 Beteiligungssachverhalte

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Das Beschäftigungsverhältnis ist durch den Arbeitnehmer auch dann gelöst, wenn es ohne Beteiligung des Arbeitnehmers nicht beendet worden wäre.

Beteiligungssachverhalte (159.12)

a) Der Arbeitnehmer schließt eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung über eine noch auszusprechende Arbeitgeberkündigung. Entscheidend ist der Erklärungswille der Arbeitsvertragsparteien. Eine Absprache liegt auch vor, wenn eine Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG ausgesprochen wird, die Höhe der Abfindung von der gesetzlichen Regelung abweicht und diese Abweichung auf einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber beruht.

vorausgegangene Absprache (159.13)

b) Bei einer Arbeitgeberkündigung kann der Arbeitslose nachträglich innerhalb der Frist, in der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann, (z. B. durch einen „Abwicklungsvertrag“) das

Abwicklungsvertrag (159.14)

Beschäftigungsverhältnis gelöst haben. Solche Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben, wenn dafür auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung verzichtet wird.

- c) Eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung bildet auch einen Auflösungssachverhalt.

Initiierte Kündigung (159.15)

Beispiel 1:
Der Arbeitnehmer bittet den Arbeitgeber, ihm zu kündigen.

(2) Ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. Ergeben sich Hinweise auf einen Beteiligungssachverhalt, ist dies aufzuklären.

Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung (159.16)

Beispiel:
Der Arbeitslose erhält nach langjähriger Beschäftigung eine Abfindung in Höhe von 3 Monatsgehältern (15.000 €). Eine vorausgegangene Absprache oder eine nachträgliche Einigung kann nicht festgestellt werden. Die Kündigung ist rechtswidrig, weil sie sozial ungerechtfertigt war.
Eine Sperrzeit tritt nicht ein, da die Kündigung lediglich hingenommen wurde.

Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass sie gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt.
Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn

1. die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist,
2. der Arbeitslose nach tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) kündbar war, oder
3. der Arbeitslose besonderen Kündigungsschutz genießt und die Kündigung deshalb nichtig ist, z. B. nach
 - a) § 9 MSchG (Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung),
 - b) § 18 BEEG (Kündigung während der Elternzeit ohne Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde),
 - c) § 85 SGB IX (Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes),
 - d) § 15 KSchG (Kündigung des Mitglieds eines Betriebsrates, einer Jugendvertretung u.a.).

Ob die Kündigung sozial gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ist, ist für den Arbeitnehmer idR. nicht offensichtlich.

(3) Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt allein in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten.

offensichtlich rechtswidrige Kündigung (159.17)

rechtmäßige Kündigung (159.18)

(4) Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann eine Sperrzeit nicht auslösen.	arbeitsgerichtlicher Vergleich (159.19)
(5) Ob ein Beteiligungssachverhalt vorliegt, ist anhand schriftlicher/mündlicher Vereinbarungen sowie des vorausgehenden/nachgehenden Verhaltens des Arbeitnehmers zu beurteilen. Dabei ist der wirkliche Geschäftswille der Vertragspartner maßgebend (vgl. BSGE v. 9.11.1995 – 11 RAr 27/95, 105/94, 65/95 - DBIR 4279/AFG § 119); ein etwa entgegengesetzter Wortlaut der Erklärungen ist ohne Bedeutung (§ 133 BGB).	Beteiligungssachverhalt - Feststellung (159.20)
(6) Durch den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB wird kein Beteiligungssachverhalt begründet (Urteil des BSG v. 8.7.2009 – B 11 AL 17/08 R).	Widerspruch gegen Betriebsübergang (159.20a)

1.3 Lösung durch den Arbeitgeber nach vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers

Stand: Aktualisierung 12/2013

(1) Inhalt des Arbeitsvertrages sind die allgemeinen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen sowie die individuellen Vereinbarungen zur Gestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses. Arbeitsvertragswidriges Verhalten ist jede schuldhafte Verletzung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten.

Vertragswidriges Verhalten (159.21)

(2) Ist für eine Entlassung der Verlust persönlicher Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ursächlich, liegt arbeitsvertragswidriges Verhalten nur vor, wenn der Verlust während desselben Arbeitsverhältnisses schuldhaft verursacht wurde, z.B. verschuldeten Entzug der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer. Wirkt sich das Verhalten während eines befristeten Arbeitsverhältnisses erst nach dessen Verlängerung aus, ist das Verhalten nicht arbeitsvertragswidrig (vgl. BSG vom 15.12.2005 – B 7a AL 46/05 R).

Personenbedingte Kündigung (159.22)

(3) Eine arglistige Täuschung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, z. B. die Vorlage falscher Zeugnisse, ist kein vertragswidriges Verhalten.

arglistige Täuschung (159.23)

(4) Zur Feststellung des vertragswidrigen Verhaltens beim BEA-Verfahren siehe GA 159.140b.

BEA-Verfahren (159.23b)

1.4 Herbeiführung der Arbeitslosigkeit (Kausalität)

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Der Auflösungssachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein (BSG v. 26.10.2004 – B 7 AL 98/03 R). Dies ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen.

Herbeiführung der Arbeitslosigkeit/ Beschäftigungslosigkeit (159.24)

Beispiel:

Kommt es in dem ordentlich gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis zu einem vertragswidrigen Verhalten, aus dem keine Konsequenzen gezogen werden, ist dieser Sachverhalt nicht kausal für die Beschäftigungslosigkeit. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

(2) Ist die auf einen Aufgabesachverhalt folgende nahtlose Anschlussbeschäftigung lediglich befristet, bleibt die Aufgabe der Dauerbeschäftigung ursächlich für die anschließend eintretende Beschäftigungslosigkeit und damit sperrzeitrelevant. Eine Sperrzeit tritt ggf. im Anschluss an das zweite oder weitere befristete Beschäftigungsverhältnis ein. Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn seit dem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses mehr als ein Jahr vergangen ist.

Kommt es in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls zu Störung(en), können hieraus weitere Sperrzeiten entstehen. Diese laufen ggf. (teilweise) parallel zu der Sperrzeit nach S. 1 und 2.

Beispiel:

A verliert seine unbefristete Beschäftigung zum 31.3. wegen vertragswidrigem Verhalten. Er nimmt am 1.4. eine zum 30.4. befristete Beschäftigung auf, die er am 15.4. wegen vertragswidrigem Verhalten verliert.

Lösung: Für die Arbeitslosigkeit am 16.4. ist die Aufgabe der befristeten Beschäftigung, für die Arbeitslosigkeit ab 1.5. die Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung kausal. Ab 1.5. laufen beide Sperrzeiten parallel.

(3) Kausalität liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die verlorene Beschäftigung eine Dauerbeschäftigung aufnimmt.

(4) Liegt zwischen dem vorzeitigen Ende einer befristeten oder dem Ende einer unbefristeten Beschäftigung und dem Beginn der befristeten Beschäftigung mindestens ein Arbeitstag mit Beschäftigungslosigkeit, ist die Kausalität zu bejahen. Eine solche Sperrzeit verläuft (zumindest teilweise) parallel zur ausgeübten Anschlussbeschäftigung.

(5) Kausalität ist zu verneinen, wenn der Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt war.

(6) Verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigungen setzen in der Regel eine vorherige Abmahnung wegen Verletzung derselben arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. Daher kann die Beschäftigungslosigkeit im Einzelfall nicht verschuldet sein, wenn der Kündigung keine erforderliche Abmahnung vorausgegangen ist. Im personellen Vertrauensbereich, z. B. bei Verletzungen der Treuepflicht, oder bei sonstigen schwerwiegenden Vertragsverletzungen ist hingegen eine Abmahnung entbehrlich, weil sie das dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis entzogene Vertrauen nicht wiederherstellen kann bzw. der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitgeber eine solche Vertragspflichtverletzung hinnehmen wird.

Beispiel:

A wird wegen unentschuldigten Fehlens fristlos entlassen. Er ist wegen seines Verhaltens vorher nicht abgemahnt worden.

Kausalität liegt nicht vor.

Kausalität bei befristeter Anschlussbeschäftigung (159.25)

Kausalität bei mehreren aufgegebenen Beschäftigungsverhältnissen (159.26)

Kausalität bei anschließender Dauerbeschäftigung (159.27)

Kausalität - Eintritt Beschäftigungslosigkeit (159.28)

Kausalität - verhaltensbedingte Kündigung (159.29)

Kausalität - Abmahnung (159.30)

(7) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist kausal, wenn nach dem planmäßigen Ende der Altersteilzeit – entgegen den Motiven des Gesetzgebers – Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt wird (zum wichtigen Grund siehe GA 9.0 Abs. 6).

Kausalität - Altersteilzeit (159.31)

2. Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Nr. 2 setzt eine von der AA nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Ausnahme siehe Abs. 2) angebotene Arbeit (auch Berufsausbildungsverhältnis) voraus. Die Regelung erfasst auch die Vereitelung eines Beschäftigungsverhältnisses. Lehnen so genannte Aufstocker (Definition siehe GA 1.2.2 Abs. 1 zu § 138) ein durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune unterbreitetes Arbeitsangebot ab, tritt keine Sperrzeit ein.

Arbeitsangebot durch AA (159.32)

(2) Nach § 159 Abs. 1 Nr. 2 tritt eine Sperrzeit ein, wenn der nach § 38 Abs. 1 arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer ein Arbeitsangebot nicht annimmt, antritt oder die Anbahnung verhindert.

Arbeitsangebot in der Aktionszeit (159.33)

Die Regelung erfasst Arbeitnehmer in dem Zeitraum von der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bis zum Tag vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitsuchendmeldung in diesem Sinne liegt nach der Anzeige nach § 38 Abs. 1 Satz 3 erst vor, wenn der Arbeitnehmer die persönliche Meldung in der Agentur nachgeholt hat. Nach der Gesetzesbegründung sind nur Arbeitsangebote sperrzeitbedroht, deren Beschäftigungsbeginn nach Eintritt der Arbeitslosigkeit liegt.

(3) Bei Ablehnung mehrerer Angebote an einem Tag kann für jedes Angebot eine Sperrzeit eintreten. Die wiederholte Ablehnung derselben Arbeitsstelle führt nicht zu mehreren Sperrzeiten. (vgl. auch GA 10 Abs. 5, GA 11.2.)

mehrere Arbeitsangebote (159.34)

3. Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die Pflicht zu Eigenbemühungen ergibt sich aus § 138 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 4 (vgl. GA 2.4. zu § 138). Verstöße so genannter Aufstocker (Definition siehe GA 1.2.2 Abs. 1 zu § 138) gegen die Pflicht zu Eigenbemühungen gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

Eigenbemühungen - Aufstocker (159.35)

(2) Werden Eigenbemühungen ganz oder teilweise abgelehnt, ist der Anspruch nach § 138 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 137 Abs. 1 Nr. 1 abzulehnen.

Eigenbemühungen unzureichende (159.36)

§ 159 Abs. 1 Nr. 3 ist hingegen anzuwenden (Sperrzeit), wenn nach erfolgter Aufforderung Eigenbemühungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur unzureichend nachgewiesen werden. Eine gleichzeitige Anwendung des § 66 SGB I wegen fehlender Mitwirkung scheidet aus.

(3) unbesetzt	unbesetzt (159.37)
(4) Eine Sperrzeit wegen fehlender Eigenbemühungen kommt nur in Betracht, wenn <ul style="list-style-type: none"> - die Eigenbemühungen konkretisiert sind und - der Nachweis bis zu einem bestimmten Termin gefordert wurde. 	Eigenbemühungen - Konkretisierung (159.38)
Die Konkretisierung von Eigenbemühungen und Nachweiszeitpunkt kann mit Anlage 1 der GA zu § 138 vorgenommen werden.	
(5) Die Rechtsfolge des § 159 Abs. 1 Nr. 3 knüpft an den fehlenden oder unvollständigen Nachweis der Eigenbemühungen an. Fehlende Nachweise gehen zu Lasten des Arbeitslosen.	Eigenbemühungen Nachweis (159.39)
(6) Werden in Zeitabschnitten sich wiederholende Aktivitäten verlangt, so muss der Nachweis für jeden Zeitraum erbracht werden.	Eigenbemühungen – wiederholte Aktivitäten (159.40)
(7) Die Aufforderung zum Nachweis der Eigenbemühungen muss einen konkreten Termin benennen. Eine Sperrzeit setzt eine Rechtsfolgenbelehrung voraus (vgl. Anlage 9).	Eigenbemühungen Termin / Rechtsfolgenbelehrung (159.41)
(8) unbesetzt	unbesetzt (159.42)
(9) Der Arbeitslose trägt die Nachweislast für seine Eigenbemühungen. Er hat auch dann den Nachweis von Eigenbemühungen zu erbringen, wenn er auf eine Bestätigung Dritter angewiesen ist. Nachweispflicht bedeutet mehr als eine bloße Behauptung; zu fordern sind überprüfbare Angaben und Belege.	Eigenbemühungen - Nachweise (159.43)
(10) Nicht oder nur zum Teil nachgewiesene Eigenbemühungen sind regelmäßig ein Anlass dafür, weitere Nachweise zu verlangen und auch die Verfügbarkeit eingehend zu überprüfen.	Eigenbemühungen fehlender Nachweis (159.44)
4. Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme	
Stand: Aktualisierung 04/2012	
(1) Nach Förderungszusage und Rechtsfolgenbelehrung kann jede Weigerung, an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen, einen Sperrzeitsachverhalt i. S. des § 159 Abs. 1 Nr. 4 darstellen. Dies gilt auch für den Nichtantritt der Maßnahme.	Teilnahmeverweigerung (159.45)
(2) Die Ablehnung oder die Nichteinlösung eines Bildungsgutscheines ist mangels Konkretisierung des Maßnahmeangebotes nicht sperrzeitbedroht.	Bildungsgutschein (159.46)
(3) Lehnen sogenannte Aufstocker (Definition siehe GA 1.2.2 Abs. 1 zu § 138) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Eingliederungsmaßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein.	Maßnahmeangebot - Aufstocker (159.47)

5. Sperrzeit bei Maßnahmeabbruch und Maßnahmeausschluss

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Eine Sperrzeit wegen des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme setzt eine vorherige Rechtsfolgenbelehrung voraus. Die BA muss nicht Kostenträger der Maßnahme sein. Brechen so genannte Aufstocker (Definition siehe GA 1.2.2 Abs. 1 zu § 138) eine durch die Arbeitsgemeinschaft/optierende Kommune angebotene Maßnahme ab, tritt keine Sperrzeit ein.

Maßnahmeabbruch
- Rechtsfolgenbelehrung
- Aufstocker
(159.48)

(2) Ein maßnahmewidriges Verhalten liegt vor, wenn der Teilnehmer schulhaft den Ablauf der Maßnahme beeinträchtigt, den Maßnahmeerfolg gefährdet oder dem Bildungsträger der Verbleib des Teilnehmers in der Maßnahme nicht zugemutet werden kann, weil der Teilnehmer z. B. den Unterricht wesentlich stört, wiederholt fehlt oder die Unterrichtsordnung grob missachtet.

maßnahmewidriges Verhalten
(159.49)

(3) Wenn eine Maßnahme gem. § 139 Abs. 3 abgebrochen wird, liegt kein Sperrzeitsachverhalt vor.

Abbruch einer nicht geförderten Maßnahme
(159.50)

6. Sperrzeit bei Meldeversäumnis

6.1 Allgemeines

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die Regelung gilt für Arbeitslose und für arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1 Satz 6); vgl. GA 6.2.

Meldeaufforderung in der Aktionszeit
(159.51)

(2) Meldeversäumnisse (§ 59 SGB II) so genannter Aufstocker (Definition siehe GA 1.2.2 Abs. 1 zu § 138) gegenüber Arbeitsgemeinschaften/optierenden Kommunen sind nicht sperrzeitbedroht.

Meldeversäumnis
- Aufstocker
(159.52)

(3) Hat der Leistungsbereich zur Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren eingeladen, entscheidet er über die Sperrzeit.

Meldeversäumnis
- Leistungsbereich hat eingeladen
(159.53)

6.2 Meldepflicht

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die Meldepflicht nach § 309 trifft Arbeitslose, die einen Anspruch auf Alg erheben. Neben Beziehern von Alg sind auch Personen betroffen, deren Antrag noch nicht bearbeitet ist oder die eine ablehnende Entscheidung angegriffen haben. Meldepflicht besteht auch in Ruhenszeiträumen (§ 309 Abs. 1 S. 3).

Meldepflicht
- während der Arbeitslosigkeit
(159.54)

(2) Für arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer gilt § 309 entsprechend (§ 38 Abs. 1 Satz 6).

Meldepflicht
- während der Aktionszeit
(159.54a)

6.3 Aufforderung

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Voraussetzung für die Sanktion ist eine Aufforderung durch die AA gem. § 309 bzw. gem. § 38 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 309. Die Aufforderung kann zu einem der in § 309 Abs. 1 oder 2 genannten Zwecke erfolgen.

Meldeaufforderung (159.55)

(2) Die Rechtswirkung der Meldeaufforderung hängt u. a. vom rechtzeitigen und wirksamen Zugang ab. Von einem Zugang des Einladungsschreibens kann ausgegangen werden, wenn der Brief in den Verfügungsbereich des Empfängers (z.B. Briefkasten) gelangt ist. Die tatsächliche Kenntnisnahme ist nicht erforderlich. Lässt sich der Zugang durch die AA nicht nachweisen, liegt keine rechtswirksame Aufforderung vor.

Meldeaufforderung - Zugang (159.56)

6.4 Rechtsfolgen bei wiederholtem Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Liegen begründete Zweifel an der Arbeitslosigkeit vor (z. B. Ortsabwesenheit, Beschäftigungsaufnahme), ist zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen. Bei wiederholten Versäumnissen ist stets eine genauere Prüfung erforderlich.

Meldeaufforderung bei zweifelhafter Arbeitslosigkeit (159.57)

(2) Nach einem zweiten Versäumnis ist Arbeitslosigkeit möglichst nahtlos durch weitere Meldeaufforderungen zu überprüfen. Wurde schon zweimal ein Meldetermin ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen, ist in der (dritten) Meldeaufforderung darauf hinzuweisen, dass bei Nichterscheinen ein Meldeversäumnis vorliegt und Verfügbarkeit entfällt. Bei erneutem Meldeversäumnis ohne wichtigen Grund ist die Bewilligung der Leistung mit Wirkung für die Zukunft (nach §§ 48, 45 SGB X) aufzuheben, sofern keine besonderen Umstände ersichtlich sind, dass Verfügbarkeit trotz des wiederholten Meldeversäumnisses vorliegt; § 37 Abs. 2 SGB X ist zu beachten.

erneute Meldaufforderung (159.58)

(3) Die rückwirkende Aufhebung der Leistungsbewilligung wegen Ortsabwesenheit beseitigt nicht die Meldepflicht nach § 309 Abs. 1.

Meldeversäumnis - Ortsabwesenheit (159.59)

7. Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

7.1 Allgemeines

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Zur Prüfung der Meldepflicht sowie der fristgerechten Meldung wird auf den "Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung (§ 38 Abs. 1 SGB III Recht und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden)" verwiesen.

Leitfaden zur frühzeitigen Arbeitsuche (159.60)

(2) Bis zur Beantragung der Leistung unterliegt der Arbeitsuchende bezogen auf das Leistungsverfahren nicht den Mitwirkungspflichten gem. § 60 SGB I.	Mitwirkungspflichten (159.61)
(3) Meldet sich der Arbeitnehmer persönlich arbeitsuchend, sind die Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung nach Anlage 6a zusammen mit den Antragsunterlagen auszugeben. Bei Versendung/Ausgabe der Antragsunterlagen nach einer Anzeige i. S. d. § 38 Abs. 1 Satz 3 ist der Vordruck nach Anlage 6b zu verwenden.	Hinweise zur Arbeitsuchendmeldung (159.62)
(4) Der Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bzw. der Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) ist anhand der Eintragungen in VerBIS/Kundenhistorie zu überprüfen.	VerBIS (159.62a)

7.2 Anwendungsbereich

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Der Eintritt einer Sperrzeit ist zu prüfen, wenn die Meldung nicht zum spätestens möglichen (rechtzeitigen) Termin erfolgte oder – nach fristgerechter Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) – der vereinbarte Termin für die persönliche Vorsprache in der AA nicht wahrgenommen worden ist. Der spätestens mögliche Termin hängt vom Tag der Kenntnis von der Beendigung ab.

(1a) Die Prüfung der Sperrzeit ist anhand des Vordrucks „Feststellungsbogen zur Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung (§ 159 Abs. 1 Nr. 7)“ zu dokumentieren (vgl. Anlage 6c).

(2) Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf das letzte Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses vor Anspruchsbeginn zu prüfen.

Beispiel:

- | | | |
|----|-------------------|---|
| a) | 01.01. bis 30.04. | befristetes Arbeitsverhältnis |
| | 01.05. bis 30.11. | Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.11. zum 30.11. beendet. |
| | 01.12. | Arbeitslosmeldung/Antragstellung |
| b) | 01.01. bis 31.03. | unbefristetes Arbeitsverhältnis |
| | 16.04. bis 30.11. | Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.11. zum 30.11. beendet. |
| | 01.12. | Arbeitslosmeldung/Antragstellung |

In Fällen a) und b) ist der Eintritt der Sperrzeit bezogen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.11 zum 30.11 zu prüfen.

verspätete Meldung (159.63)

Feststellungsbogen (159.63a)

letzten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse (159.64)

- c) bis 30.11. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 15.10. zum 30.11. beendet.
 01.12. bis 15.01. Am 20.11. vereinbaren AN und AG die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis 15.01.
 01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf das bis zum 15.01. befristete Arbeitsverhältnis zu prüfen.

- d) bis 31.03. Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.02. zum 31.03. beendet.
 01.04. bis 30.11. selbständige Tätigkeit
 01.12. Arbeitslosmeldung/Antragstellung

Der Eintritt der Sperrzeit ist bezogen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.02. zum 31.03. zu prüfen.

7.3 Verspätete Meldung

Stand: Aktualisierung 04/2012

- (1) unbesetzt **unbesetzt (159.71)**
- (2) Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn eine fristgerechte Anzeige vorliegt und der Arbeitnehmer für das Nichterscheinen zum vereinbarten Termin nach § 38 Abs. 1 einen wichtigen Grund hatte. **Anzeige (§ 38 Abs. 1 Satz 3) (159.72)**
- (2a) Hat sich der Arbeitslose beim SGB II-Träger gemeldet und hat ihn dieser (zunächst) nicht an die AA verwiesen, wird - über den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch - der Tag der Meldung beim SGB II-Träger als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bei der AA anerkannt. **Meldung beim SGB II-Träger - fehlender Hinweis (159.72a)**
- Beispiel:
 Der Arbeitnehmer hätte wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.07. zum 31.07. sich spätestens am 13.07. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Er spricht am 11.07. persönlich beim SGB II-Träger vor. Dieser verweist ihn am 20.07. an die AA.
 Der Tag der Meldung beim SGB II-Träger wird als Tag der persönlichen Arbeitsuchendmeldung bei der AA anerkannt; eine Sperrzeit tritt nicht ein.
- (2b) Eine fristgerechte Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 liegt vor, wenn der Arbeitslose, am letzten Tag der Frist nach § 38 Abs. 1 beim SGB II-Träger vorgesprochen hat, er durch diesen an die AA verwiesen worden ist und er die persönliche Arbeitsuchendmeldung bei der AA am Folgetag nachgeholt hat. War er am Folgetag an der Meldung gehindert, muss der Arbeitslose die Meldung bei der AA nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt haben. **Meldung beim SGB II-Träger (159.72b) - letzter Tag der Frist**

Beispiel 1:
 Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10.07. zum 31.07. hätte sich der Arbeitnehmer spätestens am 13.07. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Der Arbeitnehmer spricht am 13.07. persönlich beim SGB II-Träger vor; dieser verweist ihn an die AA.

- Der Arbeitnehmer meldet sich am 14.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitslos und beantragt Alg.
- Der Arbeitnehmer meldet sich am 20.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitslos und beantragt Alg. Im Rahmen der Anhörung teilt er mit, dass er sich nach dem Hinweis des SGB II-Trägers erst am 20.07. bei der AA habe melden können, weil er sich vom 12. bis 19.07. dienstlich im Ausland aufgehalten hat.

In beiden Sachverhalten tritt eine Sperrzeit nicht ein, weil der Arbeitnehmer die persönliche Meldung bei der AA am Tag nach der Vorsprache beim SGB II-Träger (a) bzw. nach Wegfall des Hinderungsgrundes (b) nachgeholt hat.

Beispiel 2:

Aufgrund des Auslaufens des befristeten Arbeitsverhältnisses zum 30.09. hätte sich der Arbeitnehmer spätestens am 30.06. bei der AA arbeitsuchend melden müssen. Der Arbeitnehmer spricht am 15.06. persönlich beim SGB II-Träger vor; dieser verweist ihn an die AA. Der Arbeitnehmer meldet sich am 14.07. persönlich in der AA arbeitsuchend/arbeitlos und beantragt Alg.

Nachdem der SGB II-Träger den Arbeitnehmer vor Ablauf der Frist nach § 38 Abs. 1 an die AA verwiesen hat, ergeben sich aus der Meldung beim SGB II-Träger zur Prüfung der Sperrzeit keine Besonderheiten.

(3) Eine Sperrzeit tritt außerdem nicht ein, wenn sich der Arbeitslose aufgrund unverschuldeten Unkenntnis der Meldeobligieheit nicht innerhalb des objektiv gebotenen Zeitraums gemeldet hat. Auf unverschuldeten Unkenntnis kann sich nicht berufen, wer die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung kannte oder hätte kennen müssen. Ein „Kennen müssen“ liegt u. a. vor, wenn sich ein Hinweis auf die Meldeobligieheit ergibt

- aus dem Kündigungsschreiben oder dem Aufhebungsvertrag oder
- aus einem ab 7/2003 erstellten Aufhebungsbescheid / Leistungsnachweis

oder

- aus einem nach dem 30.6.2003 erhaltenen Merkblatt für Arbeitslose bzw. Hinweisblatt zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung.

(4) Dem Arbeitslosen, der die Vorschrift des § 38 Abs. 1 kannte oder nach den Kriterien des Abs. 3 hätte kennen müssen, kann die Verletzung der Obliegenheit nach § 38 Abs. 1 nicht vorgeworfen werden, wenn er während der letzten Beschäftigungslosigkeit AlgII (auch aufstockendes Alg II) bezogen und sich verspätet bei der AA arbeitsuchend gemeldet hat, weil er davon ausgegangen ist, vermittlerisch weiterhin vom SGB II-Träger betreut zu werden bzw. nur einen AlgII-Anspruch zu haben. Hiervon kann ausgegangen werden, wenn er sich (zunächst) an den SGB II-Träger gewandt hat.

Wird im Ausnahmefall bekannt, dass der SGB II-Träger den Arbeitslosen vor Ablauf der Fristen nach § 38 Abs. 1 an die Agentur verwiesen hat, liegt keine unverschuldeten Unkenntnis vor.

Unkenntnis über Arbeitsuchendmeldung (159.73)

unverschuldeten Unkenntnis und Meldung beim SGB II-Träger (159.73a)

8. Rechtsfolgenbelehrung

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Ohne eine vollständige, rechtzeitige und für jeden Sperrzeitsachverhalt gesonderte individuelle Rechtsfolgenbelehrung kann eine Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 - 6 nicht eintreten. Die Belehrung muss sich auf das mögliche Erlöschen des Anspruchs nach § 161 Abs. 1 Nr. 2 erstrecken, wenn bei Anlass zu einer weiteren - auch verkürzten - Sperrzeit der Anspruch erloschen würde.

Rechtsfolgenbelehrung (159.74)

2) Text der Rechtsfolgenbelehrungen	Text der Rechtsfolgenbelehrungen (159.75)
- bei Arbeitsangeboten siehe Anlage 8,	
- bei unzureichenden Eigenbemühungen siehe Anlage 9	
- bei Maßnahmen nach § 45 siehe Anlage 10 bis 10c	
- Meldeversäumnis siehe Anlage 11	
(3) Zur Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 Abs. 1 Nr. 2 vgl. GA zu § 161.	Erlöschen (159.76)
(4) Mündliche Rechtsfolgenbelehrungen sind in VerBIS eindeutig zu dokumentieren.	mündliche Rechtsfolgenbelehrung (159.77)
(5) Arbeitsangebote oder Meldeaufforderungen in der Aktionszeit (§ 38 Abs. 1 SGB III), die mit der Rechtsfolgenbelehrung zu §§ 98 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 159 SGB III bzw. § 107 Abs. 1 iVm. § 159 SGB III (ggf. iVm § 111 Abs. 10 SGB III) unterbreitet bzw. erteilt worden sind, führen bezogen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht zum Eintritt einer Sperrzeit.	Rechtsfolgenbelehrung zum Kug (159.77a)

9. Wichtiger Grund

9.0 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Wichtig sind alle Gründe, die es für den Arbeitslosen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Gemeinschaft der Beitragszahler unzumutbar erscheinen lassen, einen Sperrzeitsachverhalt zu vermeiden; der Arbeitslose braucht sie weder zu kennen noch anzuführen.

(2) Ein wichtiger Grund ist von Amts wegen zu prüfen. Ist dies nicht möglich, weil die Gründe in der Sphäre oder im Verantwortungsbereich des Arbeitslosen liegen (z. B. wenn der Nachweis durch Verschulden des Arbeitslosen nicht mehr erbracht werden kann), trifft den Arbeitslosen die Nachweispflicht; also dann, wenn sich der Sachverhalt nicht mehr aufklären lässt und er die Verantwortung dafür trägt. Dies gilt vor allem für die (deutlich) verspätete Angabe wichtiger Gründe.

(3) Irrt sich der Arbeitslose über das Vorliegen eines wichtigen Grundes, verhindert dies nicht den Eintritt einer Sperrzeit. Dann ist eine besondere Härte zu prüfen, vgl. GA 11.3.

(4) Ein an sich vorliegender wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn keine Möglichkeit bestand, das Sperrzeitereignis auf einen späteren Zeitpunkt zu verlegen.

Beispiel:

A will zum 1.1. zu dem Partner ziehen. Die Beschäftigung wird zum 30.11. beendet. Sie hätte zum 31.12. beendet werden können.

Es liegt kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe zum 30.11. vor.

Interessenabwägung
(159.78)

Beweislastumkehr
(159.79)

Irrtum des Arbeitslosen
(159.80)

zeitliche Übereinstimmung
(159.81)

(5) Ein wichtiger Grund kann nur anerkannt werden, wenn der Arbeitslose erfolglos einen zumutbaren Versuch unternommen hat, den Grund zu beseitigen oder ein solcher Versuch erfolglos geblieben wäre. Kennt der Arbeitnehmer den wichtigen Grund nicht, kann auch kein Versuch zu dessen Beseitigung erwartet werden.

zumutbarer Versuch (159.82)

Beispiel:

Wird eine Vollzeitbeschäftigung aufgegeben, weil objektiv nur noch Teilzeitarbeit möglich ist, kann ein wichtiger Grund nicht anerkannt werden, wenn die bisherige Beschäftigung in der möglichen Teilzeitform weitergeführt werden konnte. Eine Sperrzeit tritt dagegen nicht ein, wenn ein solcher Versuch unterblieben ist, aber erfolglos gewesen wäre.

(6) Meldet sich der Arbeitslose nach Beendigung seiner Beschäftigung in Altersteilzeit arbeitslos, anstatt planmäßig Altersrente zu beziehen, liegt kein wichtiger Grund für das Herbeiführen der Arbeitslosigkeit vor.

Altersteilzeit (159.83)

9.1 Lösung des Beschäftigungsverhältnisses oder vertragswidriges Verhalten

9.1.1 Allgemeine wichtige Gründe

Stand: Aktualisierung 06/2014

(1) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

1) die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag), oder die guten Sitten verstoßen würde; in Fällen ohne beidseitige Tarifbindung liegt bei Arbeitsaufgabe ein wichtiger Grund nicht deshalb vor, weil dem Arbeitnehmer nicht das tarifliche Entgelt gezahlt worden ist,

gesetzliche / sonstige Bestimmungen (159.84)

2) die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist. Hierzu kann ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 30 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,

sittenwidrige Entlohnung (159.85)

3) die Beschäftigung im Aussiedlungsgebiet wegen Spätaussiedlung aufgegeben wurde,

Spätaussiedler (159.86)

4) Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,

Insolvenz (159.87)

5) erheblicher psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz ausgeübt wurde oder sexuelle Belästigung vorlag

Mobbing (159.88)

6) die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,

Leistungsvermögen (159.89)

7) eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,

doppelte Haushaltsführung (159.90)

8) eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben oder abgelehnt wird,

fehlende Eignung (159.91)

- | | |
|--|---|
| 9) ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Grundrecht der Religionsfreiheit, Einzelfälle vgl. z. B. Urteile des BSG v. 10.12.1980 – 7 RAr 93/79 - DBIR 2574a, v. 15.5.1985 – 7 RAr 83/85 – DBIR 3135, v. 18.2.1987 – 7 RAr 72/85 – DBIR 3267a, v. 28.10.1987 – 7 RAr 8/86 – DBIR 3333 AFG/§ 119), | Grundrecht (159.92) |
| 10) die Beschäftigung zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben wird. Bei Begründung einer solchen Partnerschaft ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich. Unmittelbarkeit muss ausnahmsweise nicht vorliegen, wenn hierfür andere gewichtige Gründe, wie z.B. die Einschulung eines Kindes, vorliegen (Urteil des BSG v. 17.11.2005 – Az B 11a 11/AL 49/04 R), | Ehe oder Lebenspartnerschaft (159.93) |
| 11) mit dem Partner und dem gemeinsamen Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder)hergestellt werden soll, | Erziehungsgemeinschaft (159.94) |
| 11a) eine Erziehungsgemeinschaft mit einem Partner hergestellt wird, der nicht leiblicher Elternteil ist, wenn dies zum Wohl des Kindes ist. | Erziehungsgemeinschaft – nicht leiblicher Elternteil (159.94a) |
| 12) eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt wird. Eine eheähnliche Gemeinschaft ist eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft zwischen einer Frau und einem Mann, die so eng ist, dass sie von den Partnern ein gegenseitiges Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner | eheähnliche Gemeinschaft (159.95) |
| <ul style="list-style-type: none">- länger als ein Jahr zusammenleben oder- mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder- Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder- befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen. | |
| 13) der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle nicht eingeholt hat, aber mit dieser zu rechnen gewesen wäre. Im Falle der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses ist ggf. der Nachweis zu erbringen, dass das Integrationsamt der arbeitgeberseitigen Kündigung zugestimmt hätte. | Zustimmung (159.96) |
| 14) Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gem. § 111 SGB III gefördert werden. Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung, | Transfergesellschaft (159.97) |
| 14a) Arbeitnehmer während des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber lösen und für die Restdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft zurückkehren und | Transfergesellschaft - Arbeitsaufgabe (159.98a) |

nach § 111 gefördert werden.

15) ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist,

Gründungszuschuss (159.98)

16) ein älterer Arbeitnehmer (im Zusammenhang mit Freisetzungen nach Art. 56 § 2 Montanunionvertrag ab 52 Jahren) seine Beschäftigung löst, weil ein größerer Betrieb in krisenhafter Situation zu einem kurzfristigen, drastischen Personalabbau (20 v.H. des Personals innerhalb von rd. 3 Monaten mit kürzestmöglicher Kündigungsfrist) gezwungen ist und die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden kann (vgl. BSG DBIR 3208, 2438a, 3578 AFG/§ 119),

Montanunionvertrag (159.99)

17) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und

a) bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird (BSG vom 26.10.04 – B 7 AL 98/03)

Aufgabe einer unbefristeten zu Gunsten einer befristeten Beschäftigung (159.100)

oder

b) zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in eine befristete Beschäftigung gewechselt wird

und

- eine Tätigkeit in einem anderem Berufsfeld ausgeübt wird, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden; die Höhe der Bezahlung ist unerheblich

oder

- die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht

oder

- in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hiervon ist bei einer Steigerung von mindestens 10 % auszugehen,

oder

- die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird

und

- die befristete Beschäftigung mindestens für einen Zeitraum von zwei Monaten eingegangen wird (vgl. BSG v. 12.07.06 – B 11a AL 55/05 R und 73/05 R).

18) das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Pflegevereinbarung nach § 3 Abs. 1 S. 1 des PflegeZGes beendet wird.

Aufgabe der Beschäftigung wegen Pflege (159.100a)

19) der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes umgewandelt hat und im Zeitpunkt der Vereinbarung prognostisch von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit ausgegangen werden konnte. Dies ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitslose vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung von einer sachkundiger Stelle die Auskunft erhalten hat, dass ihm am Ende der Altersteilzeit eine ungetkürzte Altersrente zusteht, es sich nachträglich aber herausstellt, dass er tatsächlich nur eine Rente mit Abschlägen erhalten würde (BSG-Urteil v. 21.7.2009 – Az: B 7 AL 6/08 R).

Ein wichtiger Grund nach den Nrn. 11 und 12 setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zumutbare Anstrengungen unternommen hat, den Versicherungsfall zu vermeiden oder so weit wie möglich hinauszuschieben. Hierzu zählt, dass frühzeitig ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde (vgl. § 38 Abs. 1) oder frühzeitige Eigenbemühungen nachgewiesen werden.

20) Hat der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, ist für die Annahme eines wichtigen Grundes ausreichend, dass sonst im Zeitpunkt der Vereinbarung eine betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung gedroht hätte (BSG-Urteil v. 21.7.2009 – Az: B 7 AL 6/08 R). GA 9.1.2 gilt entsprechend.

Altersteilzeitvereinbarung und drohende Arbeitgeberkündigung (159.100c)

21) eine Beschäftigung durch die Arbeitslose/den Arbeitslosen wegen einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme (betriebliche oder überbetriebliche Umschulung, berufsanschlussfähige Teilqualifizierung oder Vorbereitung auf die Externenprüfung) beendet wurde, für die die Arbeitslose/der Arbeitslose einen Bildungsgutschein erhalten hat oder erhalten wird und dies zum Zeitpunkt der Kündigung bereits feststeht.

abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahme (159.100d)

9.1.2 Wichtiger Grund bei Eigenlösung des Beschäftigungsverhältnisses und gleichzeitig drohender Arbeitgeberkündigung

Stand: Aktualisierung 12/2014

(1) Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis beendet, weil ihm andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, liegt allein darin kein wichtiger Grund.

drohende Arbeitgeberkündigung (159.101)

(2) Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,

Aufhebungsvertrag bei drohender Arbeitgeberkündigung (159.102)

- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; bei einer einvernehmlichen Freistellung ist für die Beurteilung des wichtigen Grundes das fristgemäße Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt worden ist,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

1. eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 (noch wesentlicher wirtschaftlicher Vorteil) für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird. § 1a KSchG gilt entsprechend. Der Gedanke des § 1a KSchG, der für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine einfache Klärung der Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet (s. hierzu 1.2.2 Abs. 1 b), wird auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer übertragen. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist,

**§ 1a KSchG
(159.103)**

(.....)

Beispiel: Der Arbeitgeber will den AN betriebsbedingt fristgemäß zum Jahresende entlassen. Sie schließen einen Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt. A erhält dafür eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.
Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

oder die Voraussetzungen der Spiegelstriche 1 – 5 erfüllt sind und

2. der Arbeitslose

- a) objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat; darauf kann sich jedenfalls der Arbeitslose, der das 58. Lebensjahr vollendet und eine Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen oder eine nach Höhe und Zuschnitt vergleichbare Abfindung erhalten bzw. zu beanspruchen hat, nur in besonders begründeten Einzelfällen berufen

**berufliches Fortkommen
(159.104)**

oder

- b) sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte. Dabei sind die Verhältnisse bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit denen bei arbeitgeberseitiger Kündigung zu vergleichen. Solche Vergünstigungen sind z.B. Abfindungen, die nicht unter 9.1.2 Abs. 2 Nr. 1 fallen und auf die ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Anspruch bestanden hätte (Urteil des BSG v. 12.7.2006 – Az: B 11a AL 47/05); würde auch bei einer Kündigung eine Abfindung gezahlt, muss die Abfindung bei

**höhere Abfindung
(159.105)**

einem Aufhebungsvertrag mindestens 10 % höher sein.

In den Fallgestaltungen nach den Nrn. 2a) und 2b) kommt es darauf an, dass die drohende Kündigung rechtmäßig wäre.

Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfasst nicht nur die Frage, ob die individuell maßgebende Kündigungsfrist oder ein etwaiger Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitgeber beachtet worden ist, sondern - in bestimmten Grenzen - auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

(3) Sozial gerechtfertigt ist eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung nur, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung in dem Betrieb entgegenstehen und soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt wurden. Bei der Sozialauswahl hat der Arbeitgeber den Kreis der miteinander „vergleichbaren“ oder gegenseitig „austauschbaren“ Arbeitnehmer nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen zu ermitteln (betriebliche Tätigkeit, Qualifikation, Ausbildung). Dabei sind die Arbeitnehmer nicht mit einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse bedingt ist oder die nach gesetzlichen oder (tarif-)vertraglichen Vorschriften nicht ordentlich kündbar sind. Die Auswahl eines Arbeitnehmers aus dem ermittelten Personenkreis nach seiner sozialen Schutzwürdigkeit erfolgt individuell ausschließlich nach sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung).

(4) Die Bestimmung der sozialen Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl und deren Bewertung im Verhältnis zueinander sind nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen, wenn sie in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVerfG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt sind (§ 1 Abs. 4 KSchG). Dies gilt auch, wenn bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVerfG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. In diesem Falle wird gesetzlich vermutet (Ausnahme: Änderung der Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs), dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. des § 1 KSchG bedingt ist (§ 1 Abs. 5 KSchG). Der Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates gem. § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG.

(5) Die soziale Rechtfertigung einer (ausgesprochenen oder hypothetischen) Kündigung ist im Einzelfall pauschaliert mit Vordruck zu prüfen (Mustervorlage s. Anlage 3). Änderungen sind nur mit Zustimmung der Zentrale zulässig. Individuelle Prüfungen sind bei begründeten Zweifeln an der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung vorzusehen. Die Bewertung sozialer Gesichtspunkte ist nach Maßgabe des § 1 Abs. 4 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Eine Einzelfallprüfung ist nicht erforderlich, wenn die Agentur für Arbeit eine Sammelentscheidung getroffen hat (z. B. bezogen auf eine

Rechtmäßigkeit der Kündigung (159.105a)

Sozialauswahl (159.106)

soziale Rechtmäßigkeit – Prüfmaßstab (159.107)

Sammelentscheidung (159.108)

Personalabbaumaßnahme) und die konsequente Beachtung der Auswahlkriterien durch den Betrieb gesichert erscheint.

9.1.3 Wichtiger Grund bei Abwicklungsverträgen

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Abwicklungsverträge sind wie Aufhebungsverträge zu bewerten.

Abwicklungsvertrag (159.109)

(2) Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage geschlossen, liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war.

Abwicklungsvertrag während der Kündigungsfrist (159.110)

9.1.4 Vermeintlich wichtige Gründe bei Aufgabesachverhalten

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Das Alter eines Arbeitslosen, die Zusage einer Entlassungsentschädigung, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 428 oder die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines jüngeren Arbeitnehmers sind allein kein wichtiger Grund i. S. des § 159.

kein wichtiger Grund (159.111)

(2) Kein wichtiger Grund ist der Wunsch, künftig nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen. Das Privileg des § 139 Abs. 4 bezieht sich nur auf Erklärungen im Bezug von Alg.

Teilzeitarbeit (159.112)

(3) Beispiele zum wichtigen Grund vgl. Anlage 13.

Wichtiger Grund – Beispiele – (159.113)

9.2 Wichtiger Grund bei Arbeitsablehnung

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die unter 9.1 aufgeführten Gründe gelten entsprechend.

(2) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot wegen tarifwidriger Entlohnung mit Hinweis auf seine Tarifgebundenheit ab, liegt ein wichtiger Grund vor, wenn die angebotene Bezahlung tatsächlich tarifwidrig ist und der Arbeitslose und der Arbeitgeber einschlägig tarifgebunden sind. Der Nachweis seiner Tarifgebundenheit obliegt dem Arbeitslosen, der Nachweis, dass der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, der AA.

tarifwidrige Arbeitsangebote (159.114)

(3) Zur Unzumutbarkeit sittenwidriger Arbeitsangebote wird auf GA 2 zu § 140 verwiesen.

sittenwidrige Arbeitsangebote (159.115)

(4) Lehnt der Arbeitslose ein Arbeitsangebot einer Beschäftigung, die gem. §§ 260 ff. (ABM) gefördert wird, mit der Begründung ab, es würde nicht das volle Arbeitsentgelt einer vergleichbaren ungeförderten Beschäftigung gezahlt, ist die Zumutbarkeit bei beiderseitiger einschlägiger Tarifbindung nach der jeweiligen Fallkonstellation zu beurteilen:

1) Erfasst ein Tarifvertrag ausdrücklich auch diese geförderten Arbeitsverhältnisse, ist das tarifliche Arbeitsentgelt zu beachten.

ABM (159.116)

2) Schließt ein Tarifvertrag die geförderten Arbeitsverhältnisse ausdrücklich aus, kann auch ein geringeres Arbeitsentgelt in Betracht kommen.

3) Sonst sind die Umstände des Einzelfalles, d.h. die Anwendung eines Tarifvertrages durch den Maßnahmeträger maßgebend.

Liegt keine beidseitige Tarifbindung vor, muss sich der Arbeitslose auf das zumutbare, nicht sittenwidrige Entgelt verweisen lassen.

9.3 Wichtiger Grund bei fehlendem Nachweis der Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 04/2012

Bei unzureichenden Eigenbemühungen kann ein wichtiger Grund in der Regel nicht vorliegen. Da die Eigenbemühungen insgesamt in Zeiträumen und nicht an einem einzelnen Zeitpunkt zu erbringen sind, würde der Einwand, aus objektiven Gründen Eigenbemühungen nicht erbringen zu können, normalerweise die Arbeitslosigkeit (§ 138 Abs. 1 Nr. 2) und damit den Anspruch insgesamt in Frage stellen. Ein wichtiger Grund kann aber in der objektiven Unmöglichkeit der Vorlage des Nachweises oder der nicht vorgenommenen Eigenbemühungen selbst liegen, z.B. dann, wenn die finanziellen Möglichkeiten für die geforderten Eigenbemühungen überschritten werden oder längere Arbeitsunfähigkeit eintritt.

kein wichtiger Grund bei unzureichenden Eigenbemühungen (159.117)

9.4 Wichtiger Grund bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Stand: Aktualisierung 04/2012

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme wegen unzumutbar hoher Eigenbeteiligung an den Maßnahmekosten (über 15,00 Euro mtl.) abgelehnt wird; mittelbar entstehende Aufwendungen bleiben unberücksichtigt (z. B. Kinderbetreuungskosten).

zu hohe Eigenbeteiligung bei Eingliederungsmaßnahme (159.118)

9.5 Wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Ein wichtiger Grund für ein Meldeversäumnis liegt vor, wenn die Befolgung der Meldeaufforderung dem Arbeitslosen bzw. dem arbeitsuchend gemeldeten Arbeitnehmer (§38 Abs. 1) in der Aktionszeit bei Interessenabwägung nicht möglich oder nicht zumutbar war.

Interessenabwägung (159.119)

(2) Wichtige Gründe sind insbesondere

- Vorstellung bei einem Arbeitgeber zu einem von diesem gewünschten Termin
- sonstige vom Meldepflichtigen nicht zu vertretende Gründe (z.B. unvorhergesehener Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel)

wichtiger Grund bei Meldeversäumnis (159.120)

- (3) Ein wichtiger Grund liegt bei Meldeversäumnissen in der Aktionszeit auch vor, wenn
- der Arbeitnehmer die Meldeaufforderung wegen auswärtigen Aufenthalts verspätet zur Kenntnis genommen hat oder
 - der Meldetermin in seine Arbeitzeit fällt und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht freigestellt hat.

wichtiger Grund bei Meldeversäumnis - Aktionszeit (159.120a)

9.6 Wichtiger Grund bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

Stand: Aktualisierung 04/2012

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft die persönliche Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 nicht zumutbar war.

Die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 war nicht zumutbar, wenn eine berufliche Integration im Anschluss an das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis - auch bei frühzeitiger Arbeitsuchendmeldung - in der Regel nicht hätte realisiert werden können. Ein wichtiger Grund kann insbesondere vorliegen, wenn sich der/die Arbeitnehmer/-in nicht (fristgerecht) arbeitsuchend gemeldet hat, weil er/sie im Anschluss an das Arbeitsverhältnis

- a) Wehr- oder Zivildienst leistet,
- b) eine selbständige Tätigkeit aufnimmt,
- c) eine Aus- oder Weiterbildung beginnt oder
- d) wegen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungszeiten oder innerhalb der Schutzfristen nach dem MuSchG der Vermittlung nicht zur Verfügung steht.

Im Hinblick auf die Dauer dieser Zeiten kann das Vorliegen des wichtigen Grundes im Einzelfall zu verneinen sein.

Beispiel:

- a) Das unbefristete Arbeitsverhältnis wird durch AG-Kündigung vom 10.02. zum 31.03. beendet. Vom 01.04. bis 30.11. wird eine selbständige Tätigkeit ausgeübt. Mit Wirkung zum 01.12. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg. Eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung tritt nicht ein, weil ein wichtiger Grund im o. a. Sinne vorliegt.
- b) Der Arbeitnehmer steht seit 2005 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Vom 01.02. bis 31.10.2009 leistet der Arbeitnehmer Grundwehrdienst. Am 01.05.2009 wird das Arbeitverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 31.05.2009 beendet. Mit Wirkung zum 01.11. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg. Eine Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung tritt nicht ein, weil ein wichtiger Grund im o. a. Sinne vorliegt.
- c) Der Arbeitnehmer steht seit 2005 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Vom 01.02. bis 31.10.2009 leistet der Arbeitnehmer Grundwehrdienst. Am 15.10.2009 wird das Arbeitverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 28.10.2009 beendet. Am 01.11. meldet sich der Betroffene arbeitslos und beantragt Alg.

Nachdem der Grundwehrdienst nur geringfügig über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus andauert, liegt im Grundwehrdienst allein kein wichtiger Grund im o. a. Sinne. Die frühzeitige Arbeitsuchendmeldung mit Kenntnis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.10.2009 wäre dem Arbeitslosen

wichtiger Grund bei verspäteter Meldung (159.120b)

zumutbar gewesen.

10. Beginn und Ende der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 09/2012

(1) Die Sperrzeit läuft unabhängig von einem Leistungsanspruch kalendermäßig ab. Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Ein Sperrzeitereignis tritt erst ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, beginnt die Sperrzeit an dem Tag, ab dem Beschäftigungslosigkeit vorliegt.

Dies gilt auch für Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, das Arbeitsverhältnis aber fortbesteht.

(2) Leistungsrechtlich relevante Stellenangebote sind so zu unterbreiten, dass für den Arbeitslosen bzw. für den arbeitsuchend gemeldeten Arbeitnehmer (§ 38 Abs. 1) klar erkennbar ist, wann er entsprechend tätig werden muss.

Der Vermittlungsvorschlag ist deshalb mit einem konkreten Termin bzw. dem Hinweis "sofort" oder "umgehend" zu versehen.

Als Sperrzeitereignis bei Ablehnung bzw. Vereitelung des Arbeitsangebots ist grundsätzlich der vereinbarte Tag der Vorstellung oder Arbeitsaufnahme anzusehen. Sonst ist der im Vermittlungsvorschlag vorgegebene Termin der Ereignistag; wurde das Stellenangebot mit der Aufforderung unterbreitet, "sofort" bzw. "umgehend" tätig zu werden, ist der Ereignistag der Tag nach Zugang des Stellenangebots. § 37 Abs. 2 SGB X ist entsprechend anzuwenden.

(3) In den Fällen einer Sperrzeit bei Arbeitsablehnung sowie bei Meldeversäumnis in der Aktionszeit und bei Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Nr. 7 (verspätete Arbeitsuchendmeldung) beginnt die Sperrzeit mit dem Eintritt der Beschäftigungslosigkeit.

(4) Für Sperrzeiten bei Meldeversäumnis während der Arbeitslosigkeit ist der Ereignistag der Tag der versäumten Meldung.

(5) Liegen an einem Tag mehrere Sperrzeitereignisse vor, laufen die Sperrzeiten wie folgt ab:

- bei unterschiedlicher Sperrzeitart: nacheinander in der Reihenfolge der Gesetzesnummerierung
- bei gleicher Sperrzeitart: parallel.

Die Minderung der Anspruchsdauer ist für jede Sperrzeit gesondert vorzunehmen. GA 11.2 ist zu beachten.

**Sperrzeitablauf
(159.121)**

**Sperrzeitereignis bei
Arbeitsablehnung
(159.122)**

**Sperrzeitereignis in
der Aktionszeit und
bei Arbeit-
suchendmeldung
(159.123)**

**Sperrzeitereignis bei
Meldeversäumnis in
der Arbeitslosigkeit
(159.124)**

**mehrere Sperrzeiten
(159.125)**

(6) Fällt ein Sperrzeitereignis in eine laufende Sperrzeit, so beginnt die weitere nahtlos im Anschluss an die vorherige (§ 159 Abs. 2, 2. Halbsatz).

Sperrzeitereignis
fällt in laufende
Sperrzeit
(159.126)

(7) Zum Beginn der Sperrzeit nach Aufgabe einer unbefristeten Beschäftigung mit nachfolgend befristeter Beschäftigung vgl. GA 1.4.

Sperrzeitbeginn bei
Befristung
(159.127)

(8) Andere Ruhens-, Versagungs- und Entziehungstatbestände verlaufen ungeachtet der Sperrzeiten, d. h. auch ganz oder zeitweilig parallel. Die Anspruchsdauer wird für jeden Tatbestand eigenständig gemindert.

Sperrzeit neben Ru-
hens-, Versagungs-,
Entziehungstatbe-
ständen
(159.128)

(9) Eine Teil-Alg - Sperrzeit wirkt sich sowohl hinsichtlich des Ruhens als auch der Minderung der Anspruchsdauer ausschließlich in dem Teil-Alg-Anspruch aus. Entsteht nach dem Teil-Alg-Anspruch ein Anspruch auf Alg, wirkt sich eine etwaige Sperrzeit wegen Aufgabe der Beschäftigung, die den Alg-Anspruch bewirkt hat, im Alg-Anspruch aus.

Teil-Alg-Sperrzeit
(159.129)

11. Dauer der Sperrzeit

11.1 Grundsatz

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Die Dauer einer Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 2, 4, 5 beträgt 3, 6 oder 12 Wochen.

Sperrzeitdauer
(159.130)

(2) Die Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 dauert zwei Wochen (§ 159 Abs. 5), die Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 Nr. 6 und 7 eine Woche (§ 159 Abs. 6).

einheitliche Sperr-
zeitdauer
(159.131)

11.2 Abgestufte Dauer der Sperrzeit

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5, Abs. 4 soll bei einem ersten versicherungswidrigen Verhalten eine Sperrzeit von 3 Wochen, im Wiederholungsfall eine Sperrzeit von 6 Wochen und bei dritten und folgenden Verstößen grundsätzlich eine Sperrzeit von 12 Wochen eintreten. Ein versicherungswidriges Verhalten i.S. des § 159 Abs. 4 liegt vor, wenn nach der Arbeitsuchendmeldung eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen wurde. Bei der Prüfung, ob es sich um eine erste oder zweite Sperrzeit i. S. d. § 159 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 handelt, sind daher alle Sperrzeiten nach § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4 und 5 in der Aktionszeit und in der Zeit der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Auch wenn mehrere Sperrzeiten gleichzeitig festgestellt werden, ist die Staffelung nach § 159 Abs. 4 zu beachten.

abgestufte Sperr-
zeitdauer
(159.132)

Soweit Übergangsrecht anzuwenden ist, kann auf die Archivfassung der GA 11.2 zurückgegriffen werden.

(2) Abs. 4 Satz 2 bewirkt, dass Sperrzeiten, die während der Aktionszeit gem. § 38 Abs. 1, eintreten, der Abstufung des Abs. 4 Satz 1 unterliegen und auch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit mitgezählt werden.

(3) Beispiele vgl. Anlage 13.

Berücksichtigung von Sperrzeiten in der Aktionszeit (159.133)

Beispiele zur Sperrzeitdauer (159.134)

11.3 Härtefallregelung (bei Aufgabesperrzeit - § 159 Abs. 3 Nr. 2b)

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Über die besondere Härte ist von Amts wegen nach den Umständen des Einzelfalles zu entscheiden. Ob eine besondere Härte vorliegt, ist nach allen für eine Sperrzeitentscheidung maßgebenden Tatsachen zu beurteilen. Umstände, die eine besondere Härte begründen, können zwar von ihrem Gewicht her noch nicht den Eintritt einer Sperrzeit verhindern, aber aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit mit Regeldauer als besonders hart erscheinen lassen.

(2) Allgemeine Lebensumstände bzw. Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art (z. B. Größe der Familie, ungünstige wirtschaftliche Lage) oder Umstände, die die Stellung des Arbeitslosen als Arbeitnehmer kennzeichnen (z. B. erstmaliger Sperrzeitanlass, alsbaldige Arbeitsaufnahme), können die Herabsetzung der Sperrzeit grundsätzlich nicht rechtfertigen.

(3) Ein Irrtum über das Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die Annahme einer besonderen Härte nur rechtfertigen, wenn er unvermeidbar war, z. B. auch nicht durch Rückfrage bei einer kompetenten Stelle auszuräumen war.

besondere Härte (159.135)

Kriterien für besondere Härte (159.136)

Irrtum über wichtigen Grund (159.137)

11.4 Übermaßverbot

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) § 159 Abs. 3 Nrn. 1, 2 a, realisiert das so genannte Übermaßverbot, wonach eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nicht übermäßig lang sein darf bezogen auf die dem Verhalten des Arbeitslosen zuzurechnende Dauer der Arbeitslosigkeit.

(2) Bei einer einvernehmlichen oder arbeitnehmerseitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu dem Termin, zu dem eine unverschuldete arbeitgeberseitige Kündigung drohte, tritt eine Sperrzeit ein, wenn dem Arbeitnehmer zuzumuten war, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten.

Übermaßverbot – Grundsatz (159.138)

Übermaßverbot bei drohender Arbeitgeberkündigung (159.139)

Die Dauer der Sperrzeit ist ggf. nach § 159 Abs. 3 S. 2 zu kürzen.

12. Verfahren

12.1 Sachverhaltsfeststellung

Stand: Aktualisierung 08/2015

(1) Dem Arbeitslosen ist vor der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 24 SGB X). Die Ausgabe eines Fragebogens (Anlagen 1,2,4 – bereitgestellt als BK-Text) ist zu dokumentieren. Werden für eine rechtmäßige arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses betriebsbedingte Gründe angegeben und wird eine Abfindung gem. § 1a KSchG gezahlt, sind i.d.R. keine weiteren Feststellungen zum Sachverhalt erforderlich. Ist die Abfindung in einem Sozialplan/Interessenausgleich bestimmt worden, gilt dies auch für Abfindungen von mehr als 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses.

(1b) Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden in der Arbeitsbescheinigung keine detaillierteren Angaben zu einem etwaigen vertragswidrigen Verhalten erhoben. Sofern der Arbeitgeber in der Bescheinigung angibt, dass ein solches vorliegt, ist zur eindeutigen Sachverhaltsfeststellung eine Nachfrage beim Arbeitgeber erforderlich.

(2) Arbeitslosen sind bei Bedarf spezielle Gesprächspartner, z. B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt anzubieten. Bei besonders sensiblen Sachverhalten (z.B. vorgetragener sexueller Belästigung) kann von Rückfragen beim Arbeitgeber abgesehen werden. Besonders schützenswerte Sozialdaten sind in einem verschlossenen Umschlag in der Leistungsakte abzulegen.

(3) Zur Beurteilung des wichtigen Grundes aufgrund des Leistungsvermögens - auch bei einer (behaupteten) alkoholbedingten Erkrankung - ist grundsätzlich ein Gutachten des Ärztlichen Dienstes der AA, ggf. ein psychologisches Gutachten einzuholen. Der Fachdienst kann auch durch den Leistungsbereich eingeschaltet werden (analog dem Verfahren zu § 145 SGB III).

(4) Wurde dem Arbeitslosen die Arbeitsaufgabe ärztlicherseits angeraten, kann ggf. ein wichtiger Grund aufgrund von Erklärungen des Arbeitslosen und des behandelnden Arztes anerkannt werden. Hierzu ist der Vordruck nach Muster der Anlage 4, Liquidation Anlage 5, als BK-Text bereitgestellt, zu verwenden. Andere Atteste können zusammen mit Erklärungen des Arbeitslosen verwendet werden, wenn sie inhaltlich den Anforderungen des Vordruckes genügen. Der Fachdienst ist schon bei geringen Zweifeln einzuschalten.

(5) Die gutachterliche Äußerung des behandelnden Arztes in dem Vordruck nach Muster der Anlage 4a kann durch den Ärztlichen Dienst vergütet werden. Die Liquidation darf nur im Leistungsverfahren, also in der Regel mit dem Leistungsprofiling oder durch den Antragsservice, ausgegeben werden. Hierzu ist zusätzlich auch das Formblatt des Ärztlichen Dienstes nach Muster der Anlage 4b auszuhändigen. Wird der Liquidationsvordruck im Rahmen des Leistungsprofilings ausgegeben, sind der Name des Kunden und die Kundennummer bereits eingedruckt, sonst sind sie in den Vordruck einzutragen. Auf der eingereichten Liquidation ist durch die bearbeitende Stelle zu

Sachverhaltsermittlung
(159.140)

Kündigungsgründe
Arbeitsbescheinigung
(159.140b)

anlassbezogene Gesprächspartner
(159.141)

Arztgutachten
(159.142)

Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat
(159.143)

Kostenerstattung
(159.144)

bestätigen, dass die Stellungnahme vorliegt.

Die Liquidation ist dann an den Ärztlichen Dienst zur Anweisung und statistischen Erfassung im IT-Verfahren coMed abzugeben.

12.2 Entscheidung

12.2.1 Grundsätze

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Der Sachverhalt ist vor der Entscheidung umfassend zu ermitteln.

Den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt regelmäßig gleiches Gewicht zu.

(2) Zweifel an den Voraussetzungen für eine Sperrzeit gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung; es sei denn, die Beweislast liegt bei dem Leistungsberechtigten.

Sachverhaltsermittlung
(159.145)

Gewichtung der Aussagen
(159.146)

12.2.2 Vorläufige Entscheidung

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) § 328 Abs. 1 Nr. 3 eröffnet die Möglichkeit, bei der Entscheidung über den Anspruch Leistungen ohne Sperrzeit vorläufig zu bewilligen. Die Verzögerung darf durch den Arbeitslosen nicht verschuldet sein.

(2) Voraussetzung ist, dass nach dem bekannten Sachverhalt - einschl. einer Stellungnahme des Arbeitslosen - und dem Ergebnis sofortiger Sachverhaltsaufklärung (z. B. durch telef. Rückfrage) die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass keine Sperrzeit eingetreten ist. In diesem Fall ist der Fall ohne Sperrzeit zu bewilligen. In COLIBRI kann eine entsprechende Kennzeichnung vorgenommen werden. Im Bescheid wird folgender Text ausgegeben:

„Über die Erbringung der Leistung wurde im Sinne des § 328 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vorläufig entschieden. Soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Leistungsanspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird, sind überzahlte Beträge von Ihnen zurückzuzahlen.“

(3) Diese vorläufige Entscheidung eignet sich nicht für Sachverhalte, in denen die gewichtigeren Gesichtspunkte dafür sprechen, dass eine Sperrzeit eintritt. In diesem Fall ist die Leistung zunächst nur für die Zeit nach Ablauf der voraussichtlich eintretenden Sperrzeit zu bewilligen.

Dem Arbeitslosen ist in diesem Fall anzuraten, ggf. Alg II zu beantragen und sich bei der Krankenkasse nach seinem Versicherungsschutz zu erkundigen. Ihm ist auf Wunsch, z. B. zur Vorlage bei der für die Zahlung von Alg II zuständigen Stelle, ein entsprechender Bescheid zu erteilen. Der Bescheid kann über die BK-Vorlage 3s159-41 [Ablehnung vorläufige Bewilligung (GA 159-12-2)] erstellt werden. Im Übrigen ist dem Arbeitslosen eine Zwischennachricht zu geben.

Die Zwischennachricht über die Sperrzeitsachverhaltsermittlung kann

vorläufige Entscheidung
(159.147)

vorläufige Bewilligung
(159.148)

Bewilligung nach Sperrzeitablauf
(159.149)

über die BK-Vorlage 3s159-40 [Zwischennachricht wegen Sperrzeitermittlungen] erstellt werden. Die Zwischennachricht ist zusätzlich zu dem COLIBRI-Bescheid zu erstellen.

Bis zur Anpassung der COLIBRI-Bescheide ist wie folgt vorzugehen:

- VER-Zeiten können in COLIBRI weiterhin als „vorläufig“ gekennzeichnet werden.
- ergänzend zum COLIBRI-Bescheid ist die geänderte BK-Vorlage 3s159-40 zu verwenden.
- Der COLIBRI-Bescheid ist am Arbeitsplatzdrucker auszudrucken und zusammen mit der BK-Vorlage an den Kunden zu versenden.

Das beschriebene Verfahren gilt nur für Sperrzeiten, die am Beginn des Leistungsanspruches liegen und somit eine vorläufige Ablehnung des Antrages für die Dauer der Sperrzeit darstellen.

12.3 Verfahren bei unzureichenden Eigenbemühungen

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Für die Forderung von Eigenbemühungen ist ein abgestuftes Verfahren vorgesehen (vgl. GA 2 zu § 138). Eigenbemühungen – Nachweis.

Eigenbemühungen – Verfahren (159.150)

Der Nachweis von Eigenbemühungen ist mit dem bereitgestellten Vordruck zu verlangen.

Eigenbemühungen – unzureichende Nachweise (159.151)

(2) Entsprechen die vorgelegten Nachweise nicht oder nur teilweise den Vorgaben, ist dies in VERBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren und über die Sperrzeit zu entscheiden.

Eigenbemühungen – fehlende Nachweise (159.152)

(3) Werden die geforderten Nachweise nicht vorgelegt, ist dies ebenfalls zu dokumentieren und die vorläufige Zahlungseinstellung zu veranlassen. Der Sachverhalt ist zu klären. Unzulänglichkeiten in der Dokumentation gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung.

12.4 Verfahren bei Meldeversäumnis

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Der Meldepflichtige ist nach jedem Versäumnis über seine Gründe zum Nichterscheinen zu befragen.

Meldeversäumnis - Gründe erfragen (159.153)

unbesetzt

unbesetzt (159.154)

(2) Bei der Überprüfung des wichtigen Grundes gilt ebenfalls die Beweislastregelung des § 159 Abs. 1 Satz 2. Die Entscheidungsgründe sind unter Hinweis auf die eingesehenen Nachweise in VerBIS (Kundenhistorie) stichpunktartig zu vermerken.

Meldeversäumnis - Beweislast (159.155)

12.4.1 Verfahren bei Meldeversäumnis in der Arbeitslosigkeit

Stand: Aktualisierung 04/2012

(1) Kommt der Arbeitslose einer Meldeaufforderung nach § 309 nicht nach, ist er in jedem Falle unverzüglich erneut zur Meldung aufzufordern. Der neue Meldetermin soll innerhalb des Sperrzeitzeitraumes wegen des vorangegangenen Meldeversäumnisses liegen.

Meldeversäumnis - versäumter Termin (159.155a)

(2) Meldepflichtige, die angeben, eine Meldeaufforderung nicht erhalten zu haben, sind mit Einschreiben zu weiteren Meldungen aufzufordern. Die Auslieferung wird im Internet unter www.deutschepost.de/briefstatus oder telefonisch unter 01805/290690 bestätigt. In Ausnahmefällen kann die Übermittlung der Aufforderung mittels Postzustellungsauftrag in Betracht kommen.

Meldeversäumnis - Einschreiben (159.156)

(3) Wird der Zugang der mit dem Einschreiben übersandten Meldeaufforderung bestritten, kann vom Call Center (s. Abs. 2) eine Kopie des Auslieferungsbeleges gegen ein Entgelt von 5,00 EUR angefordert werden. Diese Gebühren sind unter Buchungsstelle 5/52601/00 zu buchen.

Meldeversäumnis - Beweis des Zu-gangs (159.157)

(4) Bei Meldeversäumnissen während der Arbeitslosigkeit ist wie folgt zu verfahren:

Meldeversäumnis während der Arbeits-losigkeit - Verfahren (159.158)

Erste Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zur ersten Meldeaufforderung nach § 309 nicht, ist die Leistung in COLIBRI auf der Grundlage des § 331 SGB III vorläufig einzustellen. Liegt kein laufender Leistungsfall vor, ist in COLIBRI ein offener Vorgang mit dem Eintrag „Meldeversäumnis“ im Feld „Inhalt“ anzulegen.

Zweite Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zur zweiten Einladung und hatte er einen wichtigen Grund für das Nichterscheinen zur ersten Einladung, ist die Weiterzahlung zu veranlassen bzw. der offene Vorgang zu entfernen.

Liegt kein wichtiger Grund vor, ist die Sperrzeit von einer Woche in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und die Weiterzahlung zu veranlassen. Erscheint der Kunde zum zweiten Meldetermin erneut nicht, bleibt der Fall weiter vorläufig eingestellt.

Dritte Meldeaufforderung

Erscheint der Kunde zum dritten Meldetermin, sind die Gründe für das Nichterscheinen zum ersten und zweiten Meldetermin zu klären.

Liegt für beide Meldetermine jeweils ein wichtiger Grund für das Nichterscheinen vor, ist die Weiterzahlung zu veranlassen bzw. der offene Vorgang zu entfernen.

Liegt für das Nichterscheinen zum ersten oder/und zweiten Meldetermin kein wichtiger Grund vor, ist/sind die Sperrzeit(en) in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen und die Weiterzahlung zu

veranlassen bzw. der offene Vorgang zu entfernen.

Erscheint der Kunde auch zum dritten Meldetermin (ohne Angabe von Gründen) nicht, sind die (drei) Sperrzeiten in COLIBRI und EIBa-AW zu erfassen, in CO-LIBRI ist eine Beendigung mit Beendigungsgrund „3.Meldeversäumnis (fehlende Verfügbarkeit)“ mit Wirkung für die Zukunft (§ 37 Abs. 2 SGB X) einzugeben, sofern keine besonderen Umstände ersichtlich sind, dass Verfügbarkeit trotz des wiederholten Meldeversäumnisses vorliegt. Vor der Erfassung/Anordnung der Beendigung in COLIBRI sind die erfassten Sperrzeiten als VER-Zeiten anzugeben, weil sonst kein Aufhebungsbescheid erstellt werden kann.

Liegt noch kein laufender Leistungsfall vor, ist der Leistungsbereich zu informieren. Das Veranlassste ist in VerBIS (Kundenhistorie) zu dokumentieren.

Anlagen

Anlage 1

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

- Anschreiben
- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 1a

Fragebogen bei eigener Kündigung oder Aufhebungsvertrag – an Arbeitnehmer

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 1b

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag – an Arbeitgeber

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 2

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung

- Anschreiben
- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 2a

Fragebogen bei Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung – an Arbeitnehmer

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 3

Fragen zur sozialen Rechtfertigung bei Kündigung durch den Arbeitgeber

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 4

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

- Anschreiben

-
- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 4a

Fragebogen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 4b

Liquidation für Ärztliche Stellungnahme zur Arbeitsaufgabe auf ärztlichen Rat

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 5

Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung

- Anschreiben

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 5a

Fragebogen bei Arbeitgeberkündigung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 5b

Sperrzeitverfügung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 6a

Hinweisblatt aus Anlass der persönlichen Arbeitsuchendmeldung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 6b

Hinweisblatt aus Anlass der Anzeige zur Fristwahrung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 6c

Feststellungsbogen

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 7

Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung

- Diese Anlage wird im BK-Browser zur Verfügung gestellt

Anlage 8

Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten

Anlage 9

Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen

Anlage 10

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45

- Zuweisungsschreiben -

Anlage 10a

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45

- Zuweisungsschreiben -

Anlage 10b

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45

- Bewilligungsschreiben -

Anlage 10c

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45

- Bewilligungsschreiben -

Anlage 11

Rechtsfolgenbelehrung bei Meldeversäumnis

Anlage 12

unbesetzt

Anlage 13

Beispiele

Seite 1 - 2 – zum wichtigen Grund

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Arbeitsangeboten hat folgenden Wortlaut:

Wenn Sie ohne wichtigen Grund

die Ihnen angebotene Beschäftigung nicht annehmen oder nicht antreten oder das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihr Verhalten verhindern (z.B. indem Sie sich nicht vorstellen),

tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III). Sie dauert längstens 12 Wochen.

Die Sperrzeit dauert

drei Wochen bei erstmaligem versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III), sechs Wochen bei dem zweiten versicherungswidrigen Verhalten (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte - Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung bei unzureichenden Eigenbemühungen hat folgenden Wortlaut:

"Wenn Sie die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen ohne wichtigen Grund nicht nachweisen, tritt eine Sperrzeit von zwei Wochen ein. Dies gilt auch dann, wenn die Eigenbemühungen nicht zu dem genannten Termin oder unvollständig nachgewiesen werden.

Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit (§ 148 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.“

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Zuweisungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
- sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte - Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Zuweisungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig angebotenen Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
- sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Diese Sperrzeit kann für Sie unter Umständen das vollständige Erlöschen Ihres derzeitigen Anspruchs auf die genannten Leistungen zur Folge haben. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, wenn Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die

- innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung,
- im Zusammenhang mit der Entstehung und
- nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).

Die Erlöschenwirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. Weitere Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das Merkblatt für Arbeitslose "Ihre Rechte, Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 159 Abs. 1 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Bewilligungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
- sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte - Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Die Rechtsfolgenbelehrung zu § 161 bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 – Bewilligungsschreiben – hat folgenden Wortlaut:

Lehnen Sie ohne wichtigen Grund die Teilnahme an der umseitig bewilligten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ab, treten Sie diese nicht an, brechen Sie die Maßnahme ab oder werden Sie wegen Ihres maßnahmewidrigen Verhaltens durch den Maßnahmeträger oder die Agentur für Arbeit aus der Maßnahme ausgeschlossen, tritt eine Sperrzeit ein (§ 159 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 SGB III). Sie dauert längstens zwölf Wochen. Die Sperrzeit dauert

- drei Wochen im Falle des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 1 SGB III),
- sechs Wochen im Falle des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens (§ 159 Abs. 4 Nr. 2 SGB III).

Ein versicherungswidriges Verhalten in diesem Sinne liegt vor, wenn Sie eine Arbeit oder berufliche Eingliederungsmaßnahme nach Ihrer persönlichen Arbeitsuchendmeldung abgelehnt oder eine berufliche Eingliederungsmaßnahme abgebrochen haben. Während der Sperrzeit ruht Ihr Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, Leistungen werden nicht gezahlt. Ihre Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage einer Sperrzeit.

Diese Sperrzeit kann für Sie unter Umständen das vollständige Erlöschen Ihres derzeitigen Anspruchs auf die genannten Leistungen zur Folge haben. Dieser Anspruch erlischt nämlich vollständig, wenn Sie Anlass zum Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von zusammengerechnet 21 Wochen gegeben haben. In diesem Fall ruht Ihr Anspruch nicht. Zusammengerechnet werden alle Sperrzeiten, die

- innerhalb von 12 Monaten vor Entstehung,
- im Zusammenhang mit der Entstehung und
- nach der Entstehung Ihres Anspruchs auf Leistungen eingetreten sind.

Über den Eintritt der einzelnen Sperrzeiten muss Ihnen jeweils ein schriftlicher Bescheid erteilt worden sein (§ 161 Abs. 1 SGB III).

Die Erlöschenwirkung ist unabhängig davon, ob Sie Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung beziehen oder bezogen haben. Diese Sperrzeit wird für das Erlöschen auch dann berücksichtigt, wenn Sie innerhalb von 12 Monaten erneut die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Leistungen erfüllen. Erlischt Ihr Anspruch, können Sie einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nur mit neuen versicherungspflichtigen Zeiten nach dem Erlöschen erwerben. Die bis dahin evtl. bereits wieder geleisteten Versicherungszeiten können nicht mehr berücksichtigt werden. Weitere Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das Merkblatt für Arbeitslose "Ihre Rechte, Ihre Pflichten".

Erfüllen Sie eine der oben genannten Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31a i.V.m. § 31 Abs. 2 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) führen.

Rechtsfolgenbelehrung

(ggf. Zusatztext für 3. Meldeaufforderung nach 2 Meldeversäumnissen)

Wenn Sie ohne wichtigen Grund dieser Aufforderung nicht nachkommen, tritt eine Sperrzeit ein (Sperrzeit bei Meldeversäumnis; § 159 Abs. 1 Nr. 6 SGB III).

Die Sperrzeit dauert eine Woche. Während der Dauer der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Teilarbeitslosengeld), das heißt, dass Leistungen nicht gezahlt werden. Ihre Anspruchsdauer mindert sich um die Tage der Sperrzeit.

Hinweise dazu, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird und wann eine Sperrzeit eintritt, enthält das "Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechte – Ihre Pflichten.“

Erfüllen Sie die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit, so kann dies zu einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gemäß § 31 Abs. 4 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch führen.

Bitte beachten Sie diese Hinweise:

Diese Aufforderung können Sie als hinfällig ansehen,

- wenn Sie sich wegen der Beendigung Ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses arbeitsuchend gemeldet haben (§ 38 Abs. 1 SGB III) und zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind, so dass Arbeitslosigkeit nicht eintritt.
- wenn Sie Arbeitslosengeld bezogen haben und Ihr Leistungsbezug beendet ist, ein Leistungsanspruch z. B. wegen Arbeitsaufnahme oder wegen des Bezuges einer anderen Sozialleistung (z. B. Krankengeld) - nicht mehr besteht oder Sie keine weiteren Leistungen mehr beziehen wollen.

Die Pflicht zur Meldung besteht jedoch fort, wenn über Ihren Leistungsantrag noch nicht entschieden ist, Ihr Anspruch auf Leistungen ruht oder eine ablehnende Entscheidung über Ihren Antrag noch nicht Bestandskraft erlangt hat.

Wenn Sie der Aufforderung zur Meldung nicht nachkommen, unterrichten Sie bitte - soweit noch nicht geschehen - unverzüglich Ihre Agentur für Arbeit über die für Sie maßgeblichen Gründe. In diesem Fall senden Sie bitte dieses Schreiben zurück. Dabei machen Sie bitte auch kenntlich, ob Sie weiterhin an der Vermittlung von Stellenangeboten/an einer Beratung zu Arbeitsmarktfragen einschließlich der Möglichkeiten zur beruflichen Bildung interessiert sind.

Zusatztext bei 3. Meldeaufforderung nach zweimaligem Meldeversäumnis

Die Tatsache, dass Sie am ... und am ... einer Meldeaufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachgekommen sind, begründet Zweifel an Ihrer Verfügbarkeit. Bitte beachten Sie, dass die Bewilligung der Leistung wegen fehlender Verfügbarkeit für die Zeit nach dem erneuten Meldetermin ganz aufgehoben wird und zusätzlich ein Meldeversäumnis vorliegt, wenn Sie dieser Aufforderung ohne wichtigen Grund nicht nachkommen. Wird die Bewilligung aufgehoben, erhalten Sie kein Arbeitslosengeld mehr.

1. Beispiele zum wichtigen Grund:

Beispiel 1:

Der Arbeitslose hat das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 12. Dezember zum 31. Dezember gelöst. Die arbeitgeberseitig maßgebende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Vierteljahresschluss.

Ein wichtiger Grund liegt schon deshalb nicht vor, weil eine mit Bestimmtheit in Aussicht gestellte arbeitgeberseitige Kündigung erst zum 31. März möglich gewesen wäre.

Beispiel 2:

Der Arbeitslose hat gestohlen. Eine vom Arbeitgeber deshalb angekündigte fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum gleichen Zeitpunkt vermeiden.

Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, weil der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass zu der drohenden Kündigung gegeben hat.

Beispiel 3:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit dem an sich tarifvertraglich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer zu lösen. Er sei dazu bei Zahlung einer Abfindung berechtigt, weil er den Betrieb stilllegen wolle. Daraufhin löst der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf.

Ein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe liegt vor, wenn arbeitsrechtliche Gründe einer Kündigung des Arbeitgebers objektiv nicht im Wege gestanden hätten und der Arbeitnehmer anzuerkennende Gründe darlegt, warum er die arbeitgeberseitige Kündigung nicht abwarten konnte.

Beispiel 4:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist zwar einvernehmlich, aber nicht durch Aufhebungsvertrag, sondern durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass rechtmäßig gekündigt wurde.

Beispiel 5:

Mit allen Arbeitnehmern ab 58 Jahren ist das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis beendet worden. In dem zu entscheidenden Einzelfall ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass bei der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre.

War dem Arbeitslosen nicht zuzumuten, die arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten, liegt ein wichtiger Grund dennoch nur vor, wenn die drohende Kündigung arbeitsrechtlich zulässig gewesen wäre; der Prüfung der sozialen Rechtfertigung dieser hypothetischen Kündigung wird bei der Sachverhaltaufklärung besondere Bedeutung zukommen.

Beispiel 6:

Das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ist durch Aufhebungsvertrag mit dem 59jährigen Arbeitslosen beendet worden. Der Arbeitgeber bescheinigt die Einhaltung der Kündigungsfrist bei einer hypothetischen Arbeitgeberkündigung. Der Arbeitslose erhält bis zu dem Tag, an dem er die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters erfüllt, einen monatlichen Aufstockungsbetrag zum Alg.

Ein wichtiger Grund ist sonst nur anzuerkennen, wenn der Arbeitslose zur Überzeugung der AA darlegt, aus welchen Gründen er Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung befürchten musste.. Ein besonders begründeter Einzelfall kann aber z. B. angenommen werden, wenn der Arbeitslose darlegt, dass er im Hinblick auf seine finanziellen Verpflichtungen, etwa gegenüber unterhaltsberechtigten Kindern, trotz der zugestandenen Abfindung auf eine neue Beschäftigung angewiesen ist und wegen Nachteile im beruflichen Fortkommen der Aufhebungsvertrag berechtigt war.

Beispiel 7:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Beispiel 8:

Der Arbeitgeber erklärt, er sei wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristgemäß zu lösen. Daraufhin wird zum Ende der maßgeblichen Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 1,0 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Die Abfindung wäre bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung nicht gezahlt worden.

Eine Sperrzeit tritt nur dann nicht ein, wenn die Kündigung unter allen Gesichtspunkten, also auch sozial, gerechtfertigt gewesen wäre.